

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN
(Studi Kasus pada *Dealer* di Bandarlampung)**

Skripsi

Oleh

Tika Zelin Fitriyana



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2021**

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN (Studi Kasus pada Dealer di Bandarlampung)

Oleh:

Tika Zelin Fitriyana

Turnover dapat diartikan juga sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Penelitian ini bertujuan Untuk Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*, Mengetahui pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap *Turnover Intention* dan Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Dalam penelitian ini pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* merupakan suatu Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian dipilih menggunakan *purposive sampling* dan diperoleh 65 sampel.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover intention*

ABSTRACT

THE EFFECT OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON THE DESIRE TO MOVE FROM THE COMPANY (Case Study at Dealers in Bandarlampung)

By:

Tika Zelin Fitriyana

Turnover can also be defined as the movement of workers out of the organization. Turnover refers to the final reality faced by an organization in the form of the number of employees who leave the organization in a certain period, while the desire of employees to move (turnover intentions) refers to the results of individual evaluations regarding the continuation of relationships with the organization that have not been manifested in definite actions to leave the organization.

This study aims to determine the effect of Financial Compensation on Turnover Intention, Knowing the effect of Non-Financial Compensation on Turnover Intention and Knowing the effect of Job Satisfaction on Turnover Intention. In this study, sample selection was carried out using purposive sampling method. The purposive sampling method is a sampling technique with certain considerations. The sample in the study was selected using purposive sampling and obtained 65 samples.

Based on the research results, financial compensation has no significant positive effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y), non-financial compensation has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention (Y) and Job Satisfaction has no effect on the dependent variable, namely Turnover intention.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Turnover intention

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN
(Studi Kasus pada *Dealer* di Bandarlampung)**

Oleh

Tika Zelin Fitriyana

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2021**

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KEINGINAN UNTUK PINDAH DARI PERUSAHAAN**
(Studi Kasus pada *Dealer* di *Bandarlampung*)

Nama Mahasiswa : **Tika Zelin Fitriyana**

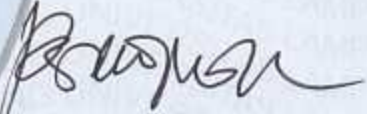
No. Pokok Mahasiswa : **1411031127**

Jurusan : **Akuntansi**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**




Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP 19710802 199512 2 001


Pigo Nauli, S.E., M.Sc.
NIP 19820623 200812 1 001

2. Ketua Jurusan Akuntansi



Prof. Dr. Lindrianasari, S.E., M.Si., Ak., CA.
NIP 19700817 199703 2 002

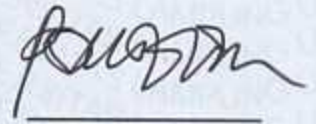
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

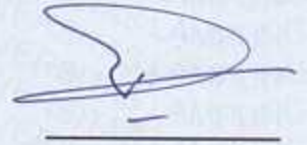
Ketua : Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA.



Sekretaris : Pigo Nauli, S.E., M.Sc.



Penguji Utama : Prof. Dr. Lindrianasari, S.E., M.Si., Ak., CA.



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP 19660621 199003 1 003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 25 Juni 2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Tika Zelin Fitriyana

NPM : 1411031127

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dari Perusahaan(Studi Kasus pada Dealer di Bandarlampung)” adalah benar merupakan hasil karya saya sendiri tanpa mengambil, menyalin, atau mengakui sebagai tulisan saya atas keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan tanpa mencantumkan penulis aslinya. Apabila terdapat bukti di kemudian hari bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 25 Juni 2021


Tika Zelin Fitriyana



RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandarlampung pada tanggal 17 Mei 1996. Penulis adalah anak pertama dari dua saudara, dari Bapak Teguh Widodo, S.T dan Ibu Rahmawati.

Penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak-kanak (TK) di TK Setiakawan pada tahun 2003. Pendidikan dasar di SD Negeri 2 Sukabumi Bandarlampung pada tahun 2008. Sekolah menengah pertama di SMP Negeri 29 Bandarlampung pada tahun 2011. Dan sekolah menengah atas di SMAN 1 Bandarlampung pada tahun 2014.

Pada tahun 2014 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbilalamin

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala berkah, rahmat dan karunia yang telah diberikan, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Kupersembahkan karyaku ini untuk:

Kedua orang tuaku

Bapak Teguh Widodo, S.T dan Ibu Rahmawati

Saudaraku

Muhammad Dodi Setiawan

Seluruh keluarga dan teman-teman yang telah memberi dukungan.

Almamaterku tercinta Universitas Lampung.

MOTTO

*Happiness is not something that you have to achieve.
You can still feel happy during the process of achieving something
(Kim Namjoon)*

*This is not your fault, not my fault, or everyone fault.
We're just human, and we're just doing what we can do
(Kim Namjoon)*

*Hakuna matata, its means no worries for the rest day of your days
(The Lion King)*

SANWACANA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Dari Perusahaan (Studi Kasus pada Dealer di Bandarlampung)”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan selama penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Secara khusus, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Prof. Dr. Lindrianasari, S.E., M.Si., Ak.,CA. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan selaku Dosen Penguji Utama yang telah memberikan masukan, arahan dan nasihat selama proses menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si., Ak. Selaku Sekertaris Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.

4. Ibu Dr. Fajar Gustiawaty Dewi, S.E., M.Si., Ak., CA. Selaku Dosen Pembimbing satu yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi ini
5. Bapak Pigo Nauli, S.E., M.Sc. Selaku Dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran dan nasihat selama proses penyelesaian skripsi ini
6. Bapak Prof. Dr. Nurdiono, S.E., M.M., Ak., CA., CPA. Selaku Dosen Pembimbing Akademik selama selama masa perkuliahan.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pembelajaran selama perkuliahan berlangsung.
8. Seluruh staff dan karyawan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih telah memberikan bantuan dan pelayanan yang baik.
9. Teristimewa kepada kedua orang tua ku, Bapak Teguh Widodo, S.T dan Mama Rahmawati, terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna untuk penulis, yang selalu memberikan yang terbaik untuk penulis, bekerja keras dan mendidik penulis agar menjadi manusia yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, serta selalu memberikan doa, dukungan, motivasi dan semangat selama ini. Semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan, keselamatan dan melimpahkan rahmat, karunia dan rezeki kepada Bapak dan Mama.

10. Adik ku Dodi, dan saudara sepupuku Tia, Ika, Ririn, dan Abang Iyan serta saudaraku yang lainnya terima kasih selalu mendoakan yang terbaik serta memberikan dukungan penuh untuk penulis
11. Untuk Efraim, Rena, Ilham, Nabila, dan Maydian Dara terima kasih telah menemani penulis dalam kondisi apapun serta selalu memberikan semangat dan dukungannya.
12. Untuk Friscilya, Briana, Novyanti, Dara Okta, Renaldo, Muntama, Cahya, Novia, Mia, Dila, Anggit, Haroida, Reza, Lia, Uni Mellinda, Suci, Dea, Fitria, Dinar, Naura, Murtika, Mitha, Nadya Rosyalina, Ega, Lola, Mertalia, Famela dan Ely terima kasih telah menjadi teman yang baik untuk penulis.
13. Terima kasih kepada Christy adik virtual, lalu Namjun, Jeongguk, Taehyung, Yoongi, Jimin, Jin, dan Hoseok yang mengajari untuk bagaimana mencintai diri sendiri.
14. Terima kasih untuk teman-teman akuntansi 2014 dan 2015 yang telah menemani, mendukung dan membantu penulis dalam proses kuliah yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman. Namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak dan semoga skripsi ini dapat berguna sebagai tambahan informasi dan pengetahuan.

Bandar Lampung, 25 Juni 2021
Penulis

Tika Zelin Fitriyana

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	13
1.3 Tujuan Penelitian	13
1.4 Manfaat Penelitian	14
1.4.1 Manfaat Akademis	14
1.4.2 Manfaat Praktis	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	15
2.1 Teori Ekspektansi	15
2.2 Kompensasi	20
2.3 Kepuasan Kerja	22
2.4 Turnover Intention	24
2.4.1 Dampak Turnover	26
2.4.2 Penyebab Turnover	27
2.5 Kerangka Pemikiran	28
2.6 Penelitian Terdahulu	29
2.7 Hipotesis	31
2.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention	31
2.7.2 Pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap Turnover Intention	32
2.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention ...	32
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel	33
3.2 Jenis dan Sumber Penelitian	36
3.3 Definisi Operasional Variabel	36
3.4 Metode Analisis Data	40
3.4.1 Statistik Deskriptif	40
3.4.2 Analisis Regresi Berganda	40
3.4.3 Uji t statistik	42
3.4.4 Uji F	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Hasil Penelitian	44
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian	44
4.1.2 Karakteristik Responden	45
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	47
4.2 Analisa Kuantitatif	49
4.2.1 Uji Validitas	50
4.2.2 Uji Reliabilitas	53
4.2.3 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	54

4.2.4 Koefisien Determinasi.....	56
4.2.5 Uji F (Uji Simultan)	57
4.2.6 Uji T (Uji Parsial).....	58
4.3 Pembahasan.....	61
4.3.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Turnover Intention	61
4.3.2 Pengaruh Kompensasi NonFinansial terhadap Turnover Intention	62
4.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1 Kesimpulan	65
5.2 Saran	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Diagram Pie Jenis Kelamin Responden	46
Gambar 4.2 Diagram Pie Tingkat Pendidikan Responden	47
Gambar 4.3 Diagram Pie Lama Bekerja	48

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Penjualan Daihatsu Tanjung Karang	10
Tabel 1.2.	Jumlah Karyawan Daihatsu Tanjung Karang	11
Tabel 1.3	Data Karyawan yang Masuk Atau Baru Bekerja Di Daihatsu Tanjung Karang.	12
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	29
Tabel 4.1	Populasi Penelitian	44
Tabel 4.2	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.3	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel 4.4	Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 4.5	Descriptive Statistic	48
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Finansial	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi Non Finansial	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Turnover Intention	53
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	54
Tabel 4.11	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	55
Tabel 4.12	Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.13	Hasil Uji Anova (Uji F)	58
Tabel 4.14	Uji Hipotesis	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Skor Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Lampiran 3 Skor Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Lampiran 4 Skor Variabel Kepuasan Kerja (X3)

Lampiran 5 Skor Variabel Turnover Intention (Y)

Lampiran 6 Validitas dan Realibilitas X1

Lampiran 7 Validitas dan Realibilitas X2

Lampiran 8 Validitas dan Realibilitas X3

Lampiran 9 Validitas dan Realibilitas Y

Lampiran 10 Uji Heterokdasitas

Lampiran 11 Uji Multikolineritas

Lampiran 12 Analisa Regresi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penunjang agar perusahaan tetap bertahan di dalam persaingan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara untuk mempertahankan karyawan yang potensial Zulkarnaen, dkk. (2018).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Handoko (2001) mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan

organisasi merupakan kegiatan organisasi yang dirancang dan disusun
untuk mencapai target

yang diinginkan diwaktu yang akan datang. Tujuan organisasi itu sendiri tercapai jika kinerja dari individu sumber daya manusia meningkat. Maka, perusahaan sangat mengharapkan kinerja karyawan meningkat yang pasti akan memberikan dampak positif bagi perusahaan juga.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang ataupun jasa yang langsung atau tidak langsung diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan utama dari kompensasi adalah untuk meningkatkan produktifitas karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi Qustolani (2016). Pemberian kompensasi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan cara pemberian kompensasi langsung yang langsung bisa dirasakan oleh karyawan. Kompensasi langsung ini bisa berupa gaji, upah, insentif dan lainnya. Adapun cara yang satunya adalah dengan pemberian kompensasi tidak langsung. Kompensasi ini biasanya berupa tunjangan-tunjangan dan fasilitas-fasilitas Zulkarnaen, dkk. (2018).

Salah satu bentuk kendala bagi perusahaan, jika karyawan tidak merasa puas akan kompensasi yang di berikan berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal itu terjadi di karenakan karyawan sudah merasa memberikan efek yang positif bagi perusahaan tetapi perusahaan tidak memberikan imbalan sesuai dengan yang diharapkan karyawan.

Intention to leave atau *turnover intention* adalah tingkat kemungkinan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Tingkat kemungkinan tersebut disebabkan oleh banyak faktor, misalnya, keharusan mencapai target perusahaan, kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan organisasi, dan kompensasi. *Intention to leave* akan muncul apabila ada konflik antara perusahaan dan karyawan, konflik tersebut dapat berupa konflik internal seperti lingkungan perusahaan yang tidak menyenangkan, maupun konflik eksternal seperti masalah keluarga. Menurut Noe, dkk. (2011) *turnover* mengacu pada penarikan diri dari pekerjaan yang merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. Kompensasi dapat memengaruhi tingkat *intention to leave* karyawan.

Tingginya tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai macam biaya, seperti biaya pelatihan maupun biaya rekrutmen yang harus dikeluarkan oleh perusahaan. *Turnover intention* harus di sikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan perusahaan dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa keinginan berpindah karyawan tersebut akan mempunyai dampak yang signifikan bagi perusahaan dan karyawan yang bersangkutan Toly (2001). *Turnover Intention* memiliki dampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia menurut Dharma (2013).

Telah banyak penelitian terdahulu yang telah berusaha mencari tahu mengenai tingkat *turnover intention*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, hasil penelitian Zakaria (2017) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap *job embeddedne*, *job embeddedness* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *Job embeddedness* tidak memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*.

Di dalam penelitian yang dilakukan oleh Artiningrum, dkk. (2016) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh pada *turnover intention*, yaitu kepuasan gaji. Namun ada berbagai faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Keterikatan karyawan terhadap perusahaan juga dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan karyawan memilih untuk tetap tinggal dan bertahan di dalam perusahaan atau meninggalkan pekerjaannya dan keluar dari perusahaan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Namun menurut *Bergiel et al* (2009) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap praktik-praktik sumber daya manusia.

Dalam penelitian dari jurnal internasional, menurut *Yang, C., Ma, Q.*, dkk. (2011) berjudul *Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover*.

Nankai Business Review International, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan selain itu menurut Karatepe, O. M. (2013)

dalam jurnalnya yang berjudul *High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intention International Journal of Contemporary Hospitality Management* diketahui bahwa *work practices, work social support* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada manajemen rumah sakit.

Selain itu dalam penelitian dari jurnal internasional, menurut Silaban, dkk. (2018) yang berjudul *The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employee's Turnover Intention*, kenaikan kompensasi akan menurunkan intensi *turnover* karyawan, atau sebaliknya level kompensasi yang rendah akan meningkatkan intensi *turnover* karyawan. Kedua, kompensasi yang sesuai akan meningkatkan komitmen organisasi, yang berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh karyawan akan meningkatkan komitmen organisasi sehingga niat *turnover*. Sebaliknya, jika kompensasi karyawan tidak sesuai dengan keinginan karyawan maka akan menurunkan komitmen organisasi sehingga intensi *turnover* karyawan meningkat. Ketiga, komitmen organisasi yang baik akan mengurangi *turnover intention*. Karena karyawan yang bekerja di rumah sakit pindah bukan karena komitmen organisasi, tetapi karena kompensasi yang rendah dan tidak memuaskan. Jadi, dari hipotesis ini dapat dikatakan bahwa kompensasi dan komitmen organisasi mempengaruhi intensi *turnover* karyawan. Untuk hipotesis pertama dalam penelitian Silaban, dkk. (2018) hasilnya positif, yaitu ketika kompensasi sesuai akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Lalu hipotesis yang kedua menunjukkan hasil positif, yang artinya kompensasi yang tepat akan meningkatkan komitmen organisasi. Hipotesis yang terakhir

menunjukkan hasil yang negatif, karena menurut Silaban, dkk. (2018) komitmen organisasi yang baik akan mengurangi *turnover intention*.

Menurut Gupta, dkk. (2017) dengan penelitian yang berjudul *Impact of Work Engagement on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India* menghasilkan bahwa keterlibatan kerja memengaruhi secara negatif pada *turnover intention*. Karena didalam penelitian tersebut karyawan sudah diikat perjanjian kerja dan juga pekerjaan disana tingkat stress kerjanya rendah maka karyawan memilih untuk tetap bertahan di organisasi tersebut sehingga *turnover intention* pun rendah. Lalu hipotesis selanjutnya secara konseptual, karyawan yang tinggi dalam modal psikologis akan mengambil hal-hal positif di dalam organisasi. Bahkan jika hal-hal yang tidak sesuai, harapan dan optimisme mereka tetap bertahan dengan organisasi. Jadi, disimpulkan oleh Gupta, dkk. (2017) bahwa Modal psikologis memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan niat untuk berpindah kerja.

Menurut Parashakti, dkk. (2017) pada penelitiannya yang berjudul *The Effect of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention, Case Study in ILC (International Language Center Jakarta)* menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat berpindah guru ILC (*International Language Center*). Lalu pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* menghasilkan hasil yang negatif sehingga dapat dinyatakan bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh signifikan dan negatif terhadap niat turnover dalam guru di ILC (*International Language Center*).

Menurut Sianipar, dkk. (2014) menjelaskan tanda-tanda karyawan melakukan *turnover intention* adalah absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan pelanggaran terhadap tata tertib kerja karyawan, meningkatnya protes terhadap atasan dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya. dan kompensasi tidak langsung (*indirect financial compensation*) berupa tunjangan, dan kompensasi non financial dalam bentuk insentif dan fasilitas. Andico, dkk. (2013).

Penyebab lain dari adanya niat karyawan untuk keluar dari perusahaan adalah terjadinya penurunan komitmen organisasional karyawan. Lambert, dkk. (2012) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah obligasi untuk seluruh organisasi, dan tidak untuk pekerjaan, kelompok kerja, atau keyakinan akan pentingnya pekerjaan itu sendiri. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan membuat karyawan setia pada organisasi dan bekerja dengan baik untuk kepentingan organisasi (Widodo, 2010). Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi, di sisi lain, komitmen organisasi yang tinggi memiliki hubungan yang negatif dengan tingkat *turnover* karyawan. Jehanzeb, dkk. (2013) dalam penelitiannya menemukan ada pengaruh komitmen organisasional terhadap *turnover intention* karyawan yaitu semakin tinggi komitmen organisasionalnya maka semakin rendah *turnover intention*. Mohamed (2012) mengatakan bahwa komitmen organisasional melihat kepada kesiapan karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi dalam segala bentuk situasi dan kondisi organisasi.

Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel penelitian di perusahaan dagang, jasa *service* dan perawatan atau yang biasa dikenal masyarakat sebagai *dealer*.

Dealer yang utama secara eksklusif melayani masyarakat atau konsumen akhir.

Tanggung jawab menjual produk jatuh pada *dealer* karena mereka berhadapan langsung dengan konsumen dan juga *dealer* mendapat keuntungan penjualan dari konsumen. Hal ini karena karyawan yang bekerja di *dealer* memiliki target disetiap bulannya. Bisa disebabkan karena, jika karyawan tersebut tidak mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan, maka konsekuensinya karyawan akan mendapat potongan kompensasi.

Menurut observasi dari penulis, perlu diketahui bahwa bagian umum yang ada di dalam *dealer* antara lain ; *salesman* yaitu sebagai menutup penjualan yang artinya bagian pelengkap dari tujuan organisasi. Biasanya *salesman* ini ditargetkan setiap bulannya untuk penjualan. Jika mereka berhasil mencapai yang ditargetkan, berdasarkan observasi, maka mereka akan diberikan bonus 50-100% dari gaji atau jikalau mereka melebihi target, ada bonus tersendiri yang diberikan oleh perusahaan. Kalau mereka tidak mencapai target dalam jangka waktu enam bulan, maka konsekuensinya tidak mendapatkan bonus atau yang lebih ekstrem adalah pemotongan sebagian gaji.

Hal ini berbeda dengan karyawan yang bekerja sebagai *back office*, seperti bagian administrasi, bagian keuangan, bagian pajak, legal dan lainnya. Karena pendapatan perbulan cenderung tetap dan bonus yang diberikan cukup jarang sehingga ada kecenderungan untuk merasa kurang puas karena gaji yang diberikan hanya memenuhi kebutuhan sehari-hari saja, terlebih untuk karyawan yang

memiliki gaji UMR. Kemudian karyawan *back office* juga lebih mengetahui internal perusahaan. Jadi, jika kondisi perusahaan kurang baik, karyawan *back office* juga akan merasa tertekan. Selain kondisi tersebut, hal lain yang membuat karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya karena kompensasi non finansialnya yang bukan hanya gaji, melainkan fasilitas yang ada di lingkungan pekerjaannya, uang transport, jaminan hari tua dan lainnya yang diberikan perusahaan tidak sesuai ekspektasi karyawan. Dunia pekerjaan menuntut sumber daya manusianya untuk memberikan pelayanan yang maksimal, dengan target dan tingkat tekanan kerja yang tinggi. Oleh karena itu karyawan cenderung memiliki keterkaitan dengan *intention to leave* atau keinginan untuk keluar dari organisasi dengan pertimbangan dari kepuasan kerja dan kompensasi yang diperoleh dari organisasi. Penulis menggunakan fenomena ini untuk mendapatkan pembuktian, apakah kompensasi yang diberikan dan juga kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *turnover intention* atau niat untuk keluar bahkan pindah dari perusahaan. Sesuai dengan pernyataan tersebut, penulis mendapatkan data dari salah satu *dealer* di Bandarlampung sebagai dasar untuk penelitian ini.

Tabel 1.1 Data Penjualan Daihatsu Tanjung Karang

No.	Bulan/Tahun	Target	Actual	Persentase (%)
1	Agustus 2017	166	146	87,95%
2	September 2017	183	172	93,99%
3	Oktober 2017	190	168	88,42%
4	November 2017	190	171	90%
5	Desember 2017	185	182	98,38%
6	Januari 2018	148	155	104,73%
7	Februari 2018	129	153	118,6%
8	Maret 2018	170	165	97,06%
9	April 2018	183	164	89,62%
10	Mei 2018	189	173	91,53%
11	Juni 2018	118	119	100,85%
12	Juli 2018	153	149	97,39%
13	Agustus 2018	166	146	87,95%
14	September 2018	189	169	89,42%
15	Maret 2019	110	112	101,82%
16	April 2019	129	151	117,05%
17	Mei 2019	170	188	110,59%
18	Juni 2019	183	120	65,57%
19	Juli 2019	189	122	64,55%
20	Agustus 2019	118	118	100%
21	September 2019	153	112	73,2%
22	Oktober 2019	166	146	87,95%
23	November 2019	189	190	100,53%
24	Desember 2019	150	176	117,33%
Total		3916	3667	2269,48 %
Rata- Rata		163,17	152,79	94,56 %

Dari tabel 1.1 di atas, dapat disimpulkan bahwa penjualan di Daihatsu Tanjung Karang cenderung tidak memuaskan karena sejak Agustus 2017 sampai Desember 2019 lebih banyak penjualan yang tidak mencapai target yang ditetapkan. Hal ini berpengaruh pada *Budgeting* atau anggaran yang akan dibuat untuk periode selanjutnya.

Adapun jumlah karyawan karyawan tetap yang bekerja di Daihatsu Tanjung Karang dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2. Jumlah Karyawan Daihatsu Tanjung Karang

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	<i>Marketing</i>	48
2	Mekanik	50
3	<i>Sparepart</i>	45
4	Administrasi	21
5	<i>Body Repair</i>	35
6	<i>Security</i>	7
Total		206

Sumber : Administrasi Daihatsu Tanjung Karang, 2019

Dari tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa Divisi *Marketing* memiliki jumlah karyawan terbanyak sebanyak 50 orang. Sedangkan jumlah karyawan terendah di Divisi *Security* sebanyak 7 orang.

Untuk mengetahui karyawan yang masuk atau baru bekerja di Daihatsu Tanjung Karang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini

Tabel 1.3 Data Karyawan yang Masuk Atau Baru Bekerja Di Daihatsu Tanjung Karang.

No.	Bulan/Tahun	Jumlah karyawan	<i>In</i>	<i>Out</i>	Persentase
1.	Agustus 2017	200	1	1	0,5%
2.	September 2017	199	2	3	1,5%
3.	Oktober 2017	202	5	2	0,99%
4.	November 2017	205	0	2	0,98%
5.	Desember 2017	203	3	4	1,97%
6.	Januari 2018	202	0	0	0
7.	Maret 2018	202	2	2	0,99%
8.	Mei 2018	200	2	4	2%
9.	July 2018	198	4	0	0
10.	September 2018	202	0	2	0,99%
11.	November 2018	200	1	1	0,5%
12.	Desember 2018	200	0	0	0
13.	Januari 2019	203	3	0	0
14.	Febuari 2019	203	0	0	0
15.	Maret 2019	201	1	3	1,49%
16.	April 2019	202	1	0	0
17.	Mei 2019	203	2	1	0,49%
18.	Juni 2019	207	4	0	0
19.	Juli 2019	207	2	2	0,97%
20.	Agustus 2019	206	0	1	0,49%

Data diatas memuat tingkat *turnover* dari Daihatsu Tanjung Karang Berdasarkan tabel diatas, sejak Agustus 2017 sampai Agustus 2019 tingkat *turnover intention* karyawan berkisar dari 0-2%. Tingkat *turnover* ini cenderung rendah, jika dilihat dari jumlah karyawan. artinya, masih banyak karyawan yang memiliki loyalitas kepada perusahaan sehingga mereka memutuskan tidak mengundurkan diri dari hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan mampu memberikan apa yang diharapkan karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin mengetahui apakah hubungan kompensasi yang diberikan oleh *dealer* yang berada di Bandarlampung dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap *Turnover intention* pada karyawan disana sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Keinginan untuk Pindah dari Perusahaan”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi Finansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
2. Apakah Kompensasi non Finansial berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai *Turnover intention* karyawan, dan secara khusus bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*.
2. Mengetahui pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap *Turnover Intention*.
3. Mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah literatur tentang kompensasi dan *turnover intention*. Penelitian ini dapat digunakan bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang kompensasi dan *turnover intention*.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai tambahan literatur bagi Perusahaan di Bandarlampung untuk memperbaiki pemberian kompensasi sehingga dapat memaksimalkan kinerja dari Perusahaan di Bandarlampung.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori Ekspektansi

Teori ekspektasi (*expectancy theory*) menyatakan bahwa seorang individu cenderung bertindak dengan cara tertentu dengan harapan tindakan itu akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik hasil tersebut bagi individu.

Teori yang sering disebut teori harapan ini (*expectancy theory of motivation*) dikemukakan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Vroom lebih menekankan pada faktor hasil (*outcomes*), ketimbang kebutuhan (*needs*) seperti yang dikemukakan oleh Maslow and Herzberg.

Menurut Robbins dan Coutler (2010) yang dialihbahasakan teori ekspektasi mencakup tiga hubungan, yaitu:

1. Setiap individu percaya bahwa bila ia berperilaku dengan cara tertentu, ia akan memperoleh hal tertentu. Ini disebut sebuah harapan hasil (*outcome expectancy*) sebagai penilaian subjektif seseorang atas kemungkinan bahwa suatu hasil tertentu akan muncul dari tindakan orang tersebut.
2. Setiap hasil mempunyai nilai, atau daya tarik bagi orang tertentu. Ini disebut valensi (*valence*) sebagai nilai yang orang berikan kepada suatu hasil yang diharapkan.

3. Setiap hasil berkaitan dengan suatu persepsi mengenai seberapa sulit mencapai hasil tersebut. Ini disebut harapan usaha (*effort expectancy*) sebagai kemungkinan bahwa usaha seseorang akan menghasilkan pencapaian suatu tujuan tertentu.

Teori ini menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan dibutuhkan dari hasil pekerjaan itu.

Robbins dan Coutler (2010) mengemukakan bahwa orang-orang akan termotivasi untuk melakukan hal-hal tertentu guna mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tindakan mereka akan mengarah pada pencapaian tujuan tersebut.

Teori harapan ini didasarkan atas :

1. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi karena perilaku atau suatu penilaian bahwa kemungkinan sebuah upaya akan menyebabkan kinerja yang diharapkan.
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yang bersangkutan. Dengan kata lain, Valence merupakan hasil dari seberapa jauh seseorang menginginkan imbalan/ signifikansi yang dikaitkan oleh individu tentang hasil yang diharapkan.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama ekspektansi merupakan sesuatu yang ada dalam diri

individu yang terjadi karena adanya keinginan untuk mencapai hasil sesuai dengan tujuan atau keyakinan bahwa kinerja akan mengakibatkan penghargaan.

Ekspektansi merupakan salah satu penggerak yang mendasari seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Karena dengan adanya usaha yang keras tersebut, maka hasil yang didapat akan sesuai dengan tujuan. Dalam teori ini disebutkan bahwa seseorang akan memaksimalkan sesuatu yang menguntungkan dan meminimalkan sesuatu yang merugikan bagi pencapaian tujuan akhirnya.

Expectancy Theory berasumsi bahwa seseorang mempunyai keinginan untuk menghasilkan suatu karya pada waktu tertentu tergantung pada tujuan-tujuan khusus orang yang bersangkutan dan juga pemahaman seseorang tersebut tentang nilai suatu prestasi kerja sebagai alat untuk mencapai tujuan tersebut.

Ini adalah kepuasan yang diharapkan dan tidak aktual bahwa seorang karyawan mengharapkan untuk menerima setelah mencapai tujuan. Harapan adalah keyakinan bahwa upaya yang lebih baik akan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Harapan dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemilikan keterampilan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan, ketersediaan sumber daya yang tepat, ketersediaan informasi penting dan mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kelebihan Expectancy Theory, antara lain :

1. *Expectancy Theory* mendasarkan diri pada kepentingan individu yang ingin mencapai kepuasan maksimal dan ingin meminimalkan ketidakpuasan.
2. *Expectancy Theory* menekankan pada harapan dan persepsi, apa yang nyata dan aktual.
3. *Expectancy Theory* menekankan pada imbalan atau pay-off.
4. *Expectancy Theory* sangat fokus terhadap kondisi psikologis individu dimana tujuan akhir dari individu untuk mencapai kesenangan maksimal dan menghindari kesulitan.

Keterbatasan Expectancy Theory, antara lain :

1. *Expectancy Theory* tampaknya terlalu idealis karena hanya individu tertentu saja yang memandang korelasi tingkat tinggi antara kinerja dan penghargaan.
2. Penerapan teori ini terbatas sebab tidak langsung berkorelasi dengan kinerja di banyak organisasi. Hal ini terkait dengan parameter lain juga seperti posisi, tanggung jawab usaha, pendidikan, dan lain-lain.

Teori harapan merupakan teori yang paling baik dipandang menjelaskan motivasi seseorang dalam kehidupan organisasinya, walaupun teori motivasi memiliki kelemahan dan kelebihan. Kuatnya kecenderungan seseorang bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan pada daya tarik dari hasil itu bagi orang yang bersangkutan.

Kata kunci dari teori harapan ini adalah pemahaman tujuan individual dan kaitan antara usaha dan prestasi kerja, antara prestasi kerja dan imbalan serta antara imbalan dan pencapaian tujuan. Menurut teori ini, hanya karena dapat dipahami kebutuhan apa yang ingin dipuaskan oleh seseorang tidak menjamin bahwa orang yang bersangkutan mempunyai persepsi bahwa prestasi kerja yang tinggi berakibat pada pemuasan berbagai kebutuhannya.

Daya tarik teori harapan ini terdapat dalam empat hal :

1. Teori ini menekankan imbalan. Menurut teori ini terdapat keyakinan bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi sejajar dengan apa yang diinginkan oleh pekerja. Dapat dikatakan bahwa teori harapan adalah suatu bentuk hedonisme yang kalkulatif dan psikologis dalam mana motif akhir dari setiap tindakan manusia adalah maksimalisasi kesenangan dan atau minimalisasi penderitaan.
2. Para manajer harus memperhitungkan daya tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh pekerja pada imbalan yang diterimanya.
3. Teori harapan menekankan perilaku yang diharapkan dari para pekerja. Artinya teori ini menekankan pentingnya keyakinan dalam diri pekerja tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan dari dirinya dan bahwa prestasi kerjanya dinilai.

4. Teori ini menyangkut harapan yaitu tidak menekankan apa yang realistik dan rasional namun yang ditekankan adalah harapan pekerja mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu akan menentukan tingkat usahanya bukan hasil itu sendiri.

2.2 Kompensasi

Perusahaan atau organisasi harus memiliki timbal balik yang baik dengan karyawan. Karyawan memberikan pikiran dan tenaga agar tercapainya tujuan dari suatu perusahaan, maka dari itu perusahaan harus memberikan balas jasa dengan memberikan kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2011) adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan”. Sedangkan menurut Handoko (2001) “kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka”.

Kompensasi juga adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2002). Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang.

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Menurut Bangun (2012) kompensasi terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang, barang dan jasa. Kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, barang ataupun jasa.

Kompensasi finansial adalah kompensasi berupa uang yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa yang sudah dikerjakan. Menurut Rivai (2004) “Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Kompensasi langsung yang diberikan dapat berupa gaji, upah dan insentif”. Sedangkan kompensasi non finansial adalah segala sesuatu imbalan yang diberikan kepada karyawan atas balas jasa selain uang, yaitu lingkungan kerja dan pekerjaan itu sendiri. Penulis cenderung memasukkan poin fleksibilitas tempat kerja masuk kedalam poin lingkungan kerja yang dijelaskan oleh pendapat Rivai (2004) sesuai dengan penjelasan yang ada.

Tujuan kompensasi sangat penting untuk memotivasi karyawan dalam bekerja dan untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas, sehingga tujuan perusahaan secara garis besar akan tercapai (Hasibuan, 2002).

Pemberian kompensasi yang benar dan adil merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan. Untuk itu perlu diketahui fungsi dari pemberian kompensasi.

Menurut Schunk dkk. (2008) fungsi kompensasi antara lain

- Motivasi
- Pengawasan
- Informasi

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan atau kantornya (Davis, 1995). Dalam bukunya, “Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi” Robbins mengatakan: “Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996).

Pengertian kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan menurut Robbins (2007) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2011) sebagai berikut:

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Dari batasan - batasan mengenai kepuasan kerja tersebut, dapat disimpulkan secara sederhana bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihatnya sebagai hasil interaksi manusia terhadap lingkungan kerjanya. Di samping itu, perasaan seseorang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai – nilai yang berlaku dalam dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing – masing individu. Semakin banyak aspek- aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

2.4 Turnover Intention

Intensi yang sering disebut *Turnover Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *leave* adalah keluarnya atau penarikan diri seseorang karyawan dari tempat bekerja. *Intention to leave* (keinginan untuk keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar bekerja dari pekerjaannya (Zeffane, 1994). *Intention to Leave* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pertimbangan yang serius untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Karyawan yang memiliki *turnover intention* yang tinggi akan diwujudkan dengan keluar dari pekerjaan.

Sama halnya dengan Malna, dkk (2014) yang mendefinisikan keinginan berpindah sebagai keinginan atau kecenderungan (*intentions*) seseorang untuk secara aktual berpindah (*turnover*) dari suatu organisasi. Noe dkk (2011) mengadakan penarikan diri dari pekerjaan merupakan serangkaian perilaku yang diambil oleh individu yang tidak puas untuk menghindari situasi kerja. *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Sari, 2014).

Mathis and Jackson (2001) mengklasifikasikan turnover sebagai *turnover* sukarela (*voluntary*) dan turnover tidak sukarela (*unvoluntary*). *Turnover* tidak sukarela terjadi pada saat karyawan diberhentikan dari pekerjaan. Sedangkan *turnover* sukarela terjadi pada saat karyawan meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan oleh beberapa faktor. Sari, (2014), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara 2 sebab, yaitu:

a) Sukarela (*voluntary turnover*)

Voluntary turnover atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

b) Tidak sukarela (*involuntary turnover*)

Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

2.4.1 Dampak *Turnover*

Turnover pun sejatinya tidak hanya berdampak negatif, namun dapat juga berdampak positif manakala yang resign adalah karyawan dengan kinerja rendah. Permasalahannya adalah sesuatu yang mungkin tampak positif, dalam kasus individual akan menjadi negatif ketika organisasi secara berulang – ulang kehilangan karyawan (Dessler, 2015). Sari, (2014) menyatakan bahwa *turnover* yang cenderung tinggi akan menyebabkan kerugian yang meliputi, diantaranya :

- a) Biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen.
- b) Biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru.
- c) Kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Senada dengan itu, Rousseau (dalam Wiratama dan Suana, 2015) menyatakan biaya langsung yang terkait dengan aktivitas rekrutmen, biaya pencarian dan biaya-biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan (biaya tidak langsung) muncul karena adanya *turnover*.

2.4.2 Penyebab *Turnover*

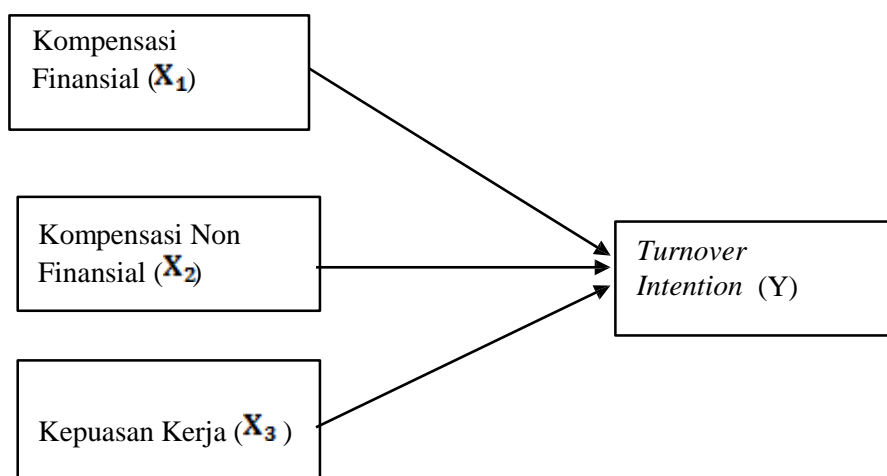
Faktor – faktor penyebab terjadinya *turnover* sangat beragam dan bervariasi.

Dessler (2015) mengungkapkan bahwa orang yang tidak puas dengan pekerjaan mereka lebih berkumngkinan keluar, namun sumber ketidakpuasannya banyak dan bervariasi. Siagian (2015) menyatakan bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang. Meskipun kepuasan antara satu orang dengan lainnya sangat beragam, akan tetapi rendahnya kepuasan kerja merupakan faktor yang paling krusial dalam mempengaruhi tingkat *turnover* karyawan. Adanya hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* dimana meningkatnya kepuasan kerja maka keinginan untuk keluar dari organisasi semakin rendah (Dewi dan Wibawa, 2016). Jackson dkk (2010) dalam sebuah model menyatakan bahwa penyebab perputaran karyawan secara sukarela diantaranya adalah

- a) rendahnya kepuasan kerja yang meliputi unsur tidak menyukai pekerjaan, tekanan pekerjaan yang berlebihan dan kesulitan dalam pengawasan,
- b) praktik sumber daya manusia yang buruk yang meliputi unsur gaji yang terlalu rendah, kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir, keamanan pekerjaan yang rendah serta kurangnya keadilan,
- c) kondisi pasar tenaga kerja yang meliputi unsur tingkat pekerjaan yang rendah, kesempatan yang lebih baik ditempat lain dan rekrutmen yang lebih agresif oleh pihak lain dan
- d) peran komitmen lainnya dan konflik waktu. Selain itu (Marlistiani dan Putra, 2015) menyatakan bahwa stres kerja yang terlalu besar dapat meningkatkan

tingkat *voluntary turnover intention*. Syahronica dkk (2015) dan Mamewe, L (2015) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap tingkat *turnover* karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan teori yang mengatakan pemberian kompensasi yang sesuai dan kepuasan kerja akan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. Di *dealer* pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan dikatakan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk membuktikan kebenaran teori tersebut jika diteliti dalam *dealer*.

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Yang, C., Ma, Q., & Hu, L.	2011	<i>Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. Nankai Business Review International.</i>	Kepuasan kerja dan kebutuhan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perpindahan kerja karyawan.
2	Karatepe, O. M.	2013	<i>High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. International Journal of Contemporary Hospitality Management</i>	<i>Work practices, work social support</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Pada manajemen rumah sakit.
3	Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W	2016	Pengaruh <i>Job Embeddedness</i> , Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan.	Hasil pengujian mendapatkan <i>job embeddedness</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan serta, komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan.
4	Artiningrum, B., & Satrya, A	2016	Analisis Pengaruh <i>Career Management, Training Satisfactio, Pay Satisfaction</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> dan Peran Mediasi <i>Organizational Engagement</i> pada Karyawan Sektor Perbankan.	<i>Career Management</i> dan <i>Training Satisfaction</i> berpengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Sektor Perbankan.
5	Asep Qustolani	2016	Pengaruh kompensasi dan keadilan prosedural terhadap kepuasan kerja karyawan (studi	Kompensasi dan keadilan prosedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT

			kasus pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon)	Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon.
6	Royan Zakaria & Isthofaina Astuty	2017	Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Job Embeddedness</i> sebagai Variabel <i>Intervening</i> (Studi pada Karyawan di PT Primissima)	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>job embeddedness</i> , kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , serta <i>job embeddedness</i> tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan bagian produksi PT Primissima.
7	Bitha, S., & Ardana, I. K	2017	Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional dan Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Muji Motor.	Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional memiliki pengaruh secara positif terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Muji Motor.
8	Manish Gupta & Musarrat Shaheen	2017	<i>Impact of Work Engagment on Turnover Intention: Moderation by Psychological Capital in India</i>	Keterlibatan kerja memengaruhi secara negatif pada <i>turnover intention</i> . Modal psikologis memoderasi hubungan antara keterlibatan kerja dan niat untuk berpindah kerja.
9	Ryani Dhyan Parashakti, Muhammad	2017	<i>The Effect of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention.</i>	Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap minat berpindah guru ILC (<i>International Turnover Intention</i>).

	Nashar, Desi Usliawati		<i>Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta.</i>	<i>Language Center</i>). Lalu komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i> berpengaruh.
10	Wandy Zulkarnaen, dkk,	2018	Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Bagian staff operasional PT pranata jaya abadi banjaran.	Kompensasi dan keadilan prosedural memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon.
11	Normariati Silaban, Tantri Yanuar Rahmat Syah	2018	<i>The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees Turnover Intention</i>	Kompensasi berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Kompensasi yang sesuai akan menurunkan <i>turnover intention</i>

2.7 Hipotesis

2.7.1 Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap *Turnover Intention*

Menurut hasil penelitian dari Zakaria, dkk (2016) Kompensasi Finansial menunjukkan kompensasi finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang artinya bahwa semakin besar kompensasi finansial yang diterima, maka niat untuk keluar dari pekerjaan akan berkurang karena karyawan merasa Kompensasi finansial adalah kompensasi yang dibayarkan perusahaan dalam bentuk uang, barang dan jasa. Kompensasi finansial memberikan kebutuhan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Menurut persepsi responden pada penelitian Zulkarnaen, (2018) pemberian kompensasi finansial yaitu gaji, insentif, bonus dan tunjangan telah sesuai yang diharapkan responden. Hal ini menyebabkan responden memiliki tingkat *turnover intention* rendah karena

kompensasi finansial yang diberikan sudah sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1= Kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan

2.7.2 Pengaruh Kompensasi non Finansial terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi non finansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan selain dalam bentuk uang, barang ataupun jasa (Qustolani,2018).

Jadi kompensasi non finansial dapat berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang pemberian kompensasi. Misalnya, fasilitas yang diberikan perusahaan. Hasil penelitian dari Zulkarnaen, (2018), menunjukkan apabila kompensasi non finansial ditingkatkan maka *intention to leave* karyawan akan menurun sehingga perlu dipertahankan atau ditingkatkan agar *intention to leave* dari karyawan yang dapat mengakibatkan karyawan mengundurkan diri dari perusahaan dapat dikurangi. Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: **H2=Kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan**

2.7.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Rarasanti, dkk (2016) kepuasan kerja adalah hal yang mutlak diperhatikan, manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu memengaruhi tingkat absensi, kinerja, semangat kerja, *turnover* dan masalah- masalah dalam dunia personalia lainnya. Menurut persepsi responden

pada penelitian Rarasanti, dkk (2016) kepuasan kerja yang didapat berpengaruh negatif yang signifikan terhadap *intention to leave* yang artinya apabila kepuasan kerja responden meningkat maka *intention to leave* karyawan akan menurun.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan berfikir ulang untuk pindah dari perusahaan. Hal ini dikarenakan perusahaan memberikan ekspektasi yang cukup kepada karyawan, sehingga karyawan akan ragu untuk mendapatkan perlakuan yang sama jika bekerja di perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan perlu memenuhi ekspektasi karyawan agar dapat mempertahankan karyawan untuk bekerja dalam waktu yang lebih lama. Maka, perusahaan tidak kehilangan karyawan terbaiknya akibat dari tidak terpenuhinya harapan karyawan terhadap perusahaan.

Sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3=Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian *explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian yaitu *dealer* di Bandarlampung.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau study sensus (Sabar, 2007).

Sedangkan menurut Sugiyono pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011).

Jadi populasi bukan hanya orang tapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Pengertian dari sampel adalah sebagian dari subyek dalam populasi yang diteliti, yang sudah tentu mampu secara *representative* dapat mewakili populasinya (Sabar, 2007).

Menurut Sugiyono sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (Sugiyono, 2011).

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT Budi Berlian Motor dan Wuling Motors. Dimana dua perusahaan yang menjadi tempat penelitian masuk dalam kriteria dan memiliki masalah baru mengenai kompensasi yang mempengaruhi *turnover intention* terhadap karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dimana mengambil jumlah sampel dari beberapa bagian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang dilakukan dengan menggunakan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang disusun secara terstruktur kepada responden mengenai sikap dan pendapat responden yang berkaitan di tempat mereka bekerja dan dokumentasi yang dilakukan dengan melihat dan mencatat dokumen-dokumen, arsip yang dimaksudkan untuk memperoleh informasi tentang keadaan perusahaan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan yang berada di Bandar Lampung. Penulis mengambil perusahaan sebagai sampel yaitu Perusahaan *dealer*.

3.2 Jenis dan Sumber Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat Kuantitatif. Data penelitian didapat dari pemberian kusioner yang dibuat dari peneliti.

Data yang diambil adalah data primer, yaitu data yang berasal dari kusioner yang menggunakan skala likert. Dikemukakan Sugiyono (2014) bahwa skala *likert* ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan penilaian skalanya:

- 5: Sangat Baik
- 4: Baik
- 3: Cukup
- 2: Tidak Baik
- 1: Sangat Tidak Baik

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan variabel sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan peneliti dalam mengoperasionalkan variabel sehingga memungkinkan peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara variabel yang lebih baik (Rachmi, 2010).

Berdasarkan model analisis, maka variabel-variabel yang digunakan dalam pengukuran penelitian ini adalah:

a. Variabel Independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Rachmi, 2010). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi finansial (X1), kompensasi non finansial (X2), dan Kepuasan Kerja (X3).

Pada variabel kompensasi finansial terdiri dari dua komponen yaitu:

1. Gaji

Gaji diukur dengan menggunakan kuisioner yang mengacu dan diambil dari Zakaria (2017) yang kemudian dimodifikasi terhadap pernyataan. Indikator yang digunakan dalam mengukur instrumen gaji berjumlah 3 pernyataan yang meliputi: gaji sesuai dengan kebutuhan, besarnya gaji sesuai dengan penempatan kerja, dan gaji dapat membantu motivasi dan semangat kerja. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, dimana skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan gaji yang rendah dan skor 5 Sangat Setuju (SS) menunjukkan gaji yang tinggi.

2. Bonus

Bonus diukur dengan menggunakan kuisioner yang mengacu dan diambil dari Zakaria (2017) yang kemudian dimodifikasi terhadap pernyataan. Indikator yang digunakan dalam mengukur instrumen bonus berjumlah 3 pernyataan yang meliputi: bonus diberikan secara adil bagi seluruh karyawan, bonus sesuai

harapan, dan kepuasan terhadap bonus yang diberikan. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, dimana skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan tunjangan yang rendah dan skor 5 Sangat Setuju (SS) menunjukkan bonus yang tinggi.

3. Program Proteksi

Program Proteksi diukur dengan menggunakan kuisisioner yang mengacu dan diambil dari Zakaria (2017) yang kemudian dimodifikasi terhadap pernyataan. Indikator yang digunakan dalam mengukur instrumen program proteksi berjumlah 6 pernyataan yang meliputi: tunjangan yang diterima sesuai dengan posisi di perusahaan, tunjangan dapat diandalkan untuk memenuhi kebutuhan, keamanan dengan program asuransi yang diberikan, adanya asuransi kesehatan, rencana pesangon atau pensiun yang diberikan dan rencana pesangon kepada karyawan yang meninggal. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, dimana skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan tunjangan yang rendah dan skor 5 Sangat Setuju (SS) menunjukkan tunjangan yang tinggi.

4. Pekerjaan dan lingkungan kerja

Pekerjaan dan lingkungan kerja adalah komponen yang termasuk dalam variabel non finansial (X2), yang diukur dengan menggunakan kuisisioner yang mengacu dan diambil dari Zakaria (2017) yang kemudian dimodifikasi terhadap pernyataan. Indikator yang digunakan dalam mengukur instrumen fasilitas dan lingkungan kerja berjumlah 12 pernyataan yang meliputi:

tugas yang diberikan sesuai dengan *Job desc*, ada *reward* atas pekerjaan, lingkungan kerja bersih, fasilitas kerja memadai dan lingkungan kerja yang aman. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, dimana skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan fasilitas dan lingkungan kerja yang rendah dan skor 5 Sangat Setuju (SS) menunjukkan fasilitas dan lingkungan kerja yang tinggi.

5. Kualitas dan ketepatan waktu

Kualitas dan ketepatan waktu adalah komponen yang termasuk dalam variabel kepuasan kerja (X3), yang diukur dengan menggunakan kuisioner yang mengacu dan diambil dari Zakaria (2017) yang kemudian dimodifikasi terhadap pernyataan. Indikator yang digunakan dalam mengukur instrumen fasilitas dan lingkungan kerja berjumlah 8 pernyataan yang meliputi: penghargaan dari perusahaan, kuantitas dari pekerjaan yang diberikan, suasana bekerja di perusahaan dan kualitas yang dihasilkan. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert* 5 poin, dimana skor 1 Sangat Tidak Setuju (STS) menunjukkan kualitas dan ketepatan yang rendah dan skor 5 Sangat Setuju (SS) menunjukkan kualitas dan ketepatan yang tinggi.

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen Zakaria (2017). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Turnover intention* yang merupakan tingkat keinginan seseorang untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

Untuk mengukur variabel ini menggunakan komponen keinginan keluar dari perusahaan yang terdapat pernyataan antara lain: keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, suka membandingkan pekerjaan di perusahaan dengan perusahaan lain, intensitas melihat lowongan pekerjaan ditempat lain, intensitas menanyakan pekerjaan ditempat lain, ketidaknyamanan di tempat kerja, dan beban pekerjaan yang ditanggung karyawan. Instrumen diukur dengan menggunakan skala *likert*.

3.4 Metode Analisis Data

3.4.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan suatu gambaran pada deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, dan *range* (Ghozali, 2013). Tujuan dari analisis ini digunakan untuk menggambarkan data dan sampel sebelum melakukan analisis data dalam menguji hipotesis.

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Model pengujian yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel dependen (*Turnover intention*) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel independen (Penerapan *Fintech*, Kompensasi non Finansial dan Kepuasan Kerja). Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan suatu persamaan.

Hal ini dapat dimodelkan dalam persamaan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

$Y = Turnover Intention$

$a =$ Konstanta

$X_1 =$ Kompensasi Finansial

$X_2 =$ Kompensasi Non Finansial

$X_3 =$ Kepuasan Kerja

$\beta_1 - \beta_3 =$ Koefisien Regresi

$e = Error term$

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda.

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) apakah variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

3.4.3 Uji t statistik

Uji (t-test) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen pada variabel dependen (Ghozali, 2013). Uji signifikan pada hipotesis yang telah ditentukan dengan menggunakan uji t menurut Sugiyono (2015) ialah sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai Uji

r = Koefisiensi korelasi

r² = Koefisien

n = Jumlah sampel

Kriteria yang digunakan untuk penerimaan atau penolakan hipotesis (Ho) yang akan digunakan ialah sebagai berikut :

- Ho diterima apabila t_{hitung} berada di daerah penerimaan Ho, dimana

$t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{sig} > \alpha$

- Ho ditolak apabila berada di daerah penolakan Ho, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$

Atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $\text{sig} < \alpha$

Apabila Ho diterima, maka akan menunjukkan jika variabel independen tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel independen dan sebaliknya juga apabila Ho ditolak, maka variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.4.4 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat kepercayaan yang digunakan adalah 5%. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar dari nilai F tabel maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Jika probabilitas (signifikansi) > 0.05 (α) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima H_1 ditolak.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompensasi Finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.
2. Kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.
3. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* tidak terdukung.

5.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka saran yang dapat peneliti berikan, yaitu.

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi perusahaan agar dapat memberikan perhatian yang lebih pada kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* karyawan.

2. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti judul yang sama, sebaiknya mempertimbangkan dan mencari variabel independen lain yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro).
- Artiningrum, B., & Satrya, A. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi Organizational Engagement Pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 337-352.
- Asep Qustolani, 2016, Pengaruh Kompensasi Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Kabupaten Cirebon), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi Vol. 3 Nomor 1 Tahun 2016*
- Bitha, S., & Ardana, I. K (2017). Pengaruh Keterikatan Kerja, Persepsi Dukungan Organisasional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Muji Motor. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2).
- Davis, Keith and John W. Newstrom, 1994, *Human Behavior at Work Organizational Behavior*, Terjemahan : Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas. Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prehallindo, Jakarta
- Karatepe, O. M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddedness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6), 903-921.
- Keith, Davis, Jhon W. Newstrom, 1995. *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung:

PT. Remaja Rosdakarya

- Mohammad Nizar Al Qofiqi, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan *Intention to Leave* (Studi pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 36 No. 1 Juli 2016
- Noe, Raymond A., et al. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Buku 2 Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat. Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers. Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Putri Rarasanti, I. A., & Suana, I. W (2016). Pengaruh Job Embeddedness, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7).
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephans. 1994. *Organization Theory, Structure, Design and Application*, Alih Bahasa Yusuf Udara, Arean, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga:Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Royan Zakaria & Isthofaina Astuty,2017,Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Job Embeddedness Sebagai Variabel Intervening (Studi PadaKaryawan Di PT. Primissima), Vol 8, No 1 Maret 2017
- Rutoto, Sabar. 2007. *Pengantar Metodologi Penelitian*. FKIP: Universitas Muria Kudus
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, cv.
- Sari, Riski Agustina. 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan pengembangan Karir Terhadap Tingkat Turnover Pegawai PT. Bank Danamon Cabang Palembang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Universitas Bina Darma* Vol.x No. x, Agustus 2012:1-12
- Sari, Rindi Nurlaila. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention (Pada Hotel Ibis Yogyakarta). Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.

- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Wandy Zulkarnaen, dkk, 2018, Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran, Vol. 2 No. 2 Januari - Juni 2018.
- Yang, C., Ma, Q., & Hu, L. (2011). Job embeddedness: a new perspective to predict voluntary turnover. *Nankai Business Review International*, 2(4), 418-446.
- Zeffane, Rachid. 1994. Understanding Employee Turnover : The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*. Vol 15. No 9. pp. 1-14