

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. SATRIA INDRA JAYA KUPANG DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

The Effect of Compensation on Turnover Intention at PT.Satria Indra Jaya Kupang With Job Satisfaction as an Intervening

Amzal Soleman Kaho^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Clarce S. Maak^{3,c)}, Ronald P. C. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4})*Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia*

Koresponden : ^{a)} amzal.kaho28@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,

^{c)} clarcesalina@staff.undana.ac.id, ^{d)} ronaldfanggidae@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada PT. Satria Indra Jaya Kupang yang berlokasi di Kota Kupang. Perusahaan ini bergerak dibidang property dan perumahan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tiga variabel yaitu, variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti sejauh mana kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan serta variabel intervening sebagai variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden serta menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan dari software SPSS Versi 25. Pengujian hipotesis dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana untuk hipotesis 1, 2, dan 3. Analisis uji sobel untuk hipotesis 4. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan : (1) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan; (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja; (3) Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*; (4) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset perusahaan yang menjadi penggerak roda bisnis sebuah perusahaan. Menurut Hariandja (2017) SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan selain faktor lainnya seperti kinerja ataupun modal. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dengan sangat baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dilakukan untuk memberikan dampak positif bagi organisasi sehingga dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif dalam organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah bagian terpenting dari suatu organisasi dimana Sumber Daya Manusia (SDM) lah yang menjalankan pekerjaan di dalam organisasi.

Organisasi yang efektif harus mampu untuk menentukan, mendayagunakan, mempertahankan, dan mengembangkan manusia untuk mencapai hasil yang dicita-citakan (Marwansyah, 2012). Menurut Hasibuan (2013) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan, organisasi harus selalu berusaha memenuhi berbagai tingkat kebutuhan secara *continue*, sehingga terjadi sinkronisasi atau perpaduan antara tercapainya suatu tujuan dan tercapainya kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja yang baik dari karyawan tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Menurut Rivai (2014) kinerja yang memuaskan dari setiap karyawan akan menjadi ujung tombak yang penting bagi keberlangsungan setiap perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, pihak perusahaan harus mampu melakukan upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan melakukan suatu penilaian yang teliti mengenai kinerja yang dihasilkan oleh tiap-tiap karyawan tersebut. Hal tersebut dilaksanakan oleh pihak perusahaan karena perusahaan tersebut menghendaki adanya suatu kinerja yang maksimal. Hal itu dapat memicu terjadinya *turnover intention* dalam perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu persepsi subjektif dari anggota organisasi untuk berhenti dari pekerjaannya saat ini dengan tujuan untuk mencari kesempatan lain (Kartono, 2017). Karyawan yang meninggalkan organisasi atas permintaan organisasi dan atas inisiatif sendiri, sehingga dapat menyebabkan terganggunya proses operasi, dinamika kerja tim dan kinerja perusahaan. Dampak selanjutnya *turnover intention* yang tinggi tentu akan menciptakan biaya bagi organisasi. Terutama bagi sebuah organisasi yang telah membuat investasi yang sangat besar dipelatihan dan pengembangan karyawan. Salah satu dasar yang menjadi bahan pertimbangan seseorang untuk berhenti dari pekerjaannya yaitu pemberian kompensasi oleh pihak perusahaan.

Kompensasi merupakan unsur penting yang mendorong dan memotivasi seseorang maupun kelompok untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang dapat digunakan untuk memenuhi berbagai keperluan hariannya. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan harapan tertentu, kompensasi inilah yang akan dipergunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (Wibowo, 2017). Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Karyawan dapat berkembang dan menjadi lebih berkualitas apabila perusahaan memperhatikan kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan, seperti upaya perusahaan agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dengan memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa balas jasa atas apa yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Kompensasi karyawan merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dari pekerjaan mereka (Dessler, 2011). Namun pemberian kompensasi merupakan hal yang sulit dan kompleks, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional, dan dapat dipertanggung jawabkan, serta menyangkut faktor emosional dari aspek tenaga kerja (Kadarisman, 2012). Menurut Panggabean (2015),

pemberian kompensasi bisa dalam bentuk finansial maupun non finansial. Kompensasi adalah bentuk kompensasi yang dibayarkan kepada karyawan dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada perusahaan (Bangun, 2012). Kompensasi dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk mendorong perusahaan dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, sehingga dapat merangsang karyawan untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu sarana penting pada pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu perusahaan karena kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Menurut Robbins (2016) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik – karakteristiknya. Lebih lanjut Robbins (2016) menjelaskan kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, bayaran/gaji, kenaikan jabatan, pengawasan dan rekan kerja. Sedangkan menurut Luthans (2013) dimensi kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, rekan kerja, dan kondisi kerja. Kepuasan kerja sendiri menjadi perhatian penting di dalam sebuah perusahaan, terkhususnya PT. Satria Indra Jaya.

PT. Satria Indra Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang property dan perumahan yang teletak di jalan Cendana, kelurahan Belo, kecamatan Maulafa, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Perusahaan ini memiliki puluhan karyawan yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM), PT. Satria Indra Jaya Kupang selalu memperhatikan kesejahteraan pada karyawan karena manajemen perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting perusahaan. Dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), karyawan diberikan kompensasi berupa: gaji, tunjangan, asuransi, dan pemenuhan fasilitas guna untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Berdasarkan data yang didapatkan dari PT. Satria Indra Jaya, maka dapat dilihat tingkat *labour turnover* yang cukup tinggi sebagaimana yang dideskripsikan pada gambar sebagai berikut :

Tabel 1.

Total Jumlah Karyawan Keluar Masuk Pada PT. Satria Indra Jaya Kupang Tahun 2018-2023

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO (%)	Rata-Rata
1	2018	48	17	9	56	17,3	52
2	2019	56	30	8	76	12,3	66
3	2020	76	15	14	80	17,6	78
4	2021	80	17	15	84	18	82
5	2022	84	16	24	76	30	80
6	2023	75	20	15	80	19,2	78

Sumber : PT. Satria Indra Jaya (2024)

Dari tabel 1. diatas maka dapat disimpulkan bahwa tingkat *turn over* karyawan pada PT. Satria Indra Jaya mengalami instabilitas selama 5 tahun terakhir dan mengalami kenaikan dan penurunan tingkat *labour turn over* yang cukup besar dari tahun ke tahun. Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan yang keluar pada PT. Satria Indra Jaya tahun 2022 mengalami presentase tertinggi sebesar 30,1 % dengan jumlah 24 karyawan dan untuk

presentasi terendah terdapat pada tahun 2019 sebesar 12,3 % dengan jumlah karyawan yang keluar sebanyak 8 orang. Sedangkan untuk jumlah karyawan yang masuk pada PT. Satria Indra Jaya tertinggi pada tahun 2019 sebesar 30 orang dan terendah terdapat pada tahun 2020 sebanyak 15 orang. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena berdasarkan hasil pra penelitian, penulis menemukan fakta bahwa terdapat beberapa karyawan yang berhenti atas keinginan karyawan tersebut. Para karyawan beralasan bahwa, adanya penurunan upah atau kompensasi yang menjadi alasan utama banyaknya karyawan memilih keluar dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2013) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Perasaan positif ini umumnya identik dengan rasa bahagia dan nyaman karena harapan seseorang dari pekerjaannya telah banyak terpenuhi. Pendapat lain datang dari Sutrisno (2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologi. Menurut Handoko (2012) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Luthans (2013), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Dari pengertian di atas, maka penulis menarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional berupa perasaan bahagia atau menyenangkan yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya.

Terdapat 5 indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2016) indikator-indikator tersebut ialah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 4 indikator (kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan rekan kerja, kepuasan dengan atasan, dan kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri) dikarenakan pada penerapannya PT. Satria Indra Jaya hanya menerapkan keempat indikator tersebut.

Turnover Intention

Menurut Robbins (2016), *turnover intention* didefinisikan sebagai penarikan diri secara sukarela (voluntary) atau tidak sukarela (unvoluntary) yang merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang disebabkan oleh dua faktor yaitu kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedanya alternatif pekerjaan lainnya. Menurut Firdaus (2017) *turnover intention* didefinisikan sebagai suatu keinginan berpindahannya karyawan dari suatu organisasi ke organisasi lain, tetapi belum sampai ke tahap realisasi. Menurut Ludiya (2018) *turnover intention* merupakan suatu kemungkinan seorang individu akan mngundurkan diri dari pekerjaan dan perusahaan tempat kerjanya saat ini maupun kedepannya dalam jangka waktu tertentu. Menurut Saputra (2017) *turnover intention* adalah penghentian atas kehendak

individu dari organisasi (pengunduran diri). Sedangkan menurut Nasution (2017) *turnover intention* adalah dampak buruk dari kurangnya perhatian perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) yang mengakibatkan karyawan memiliki intensi pindah kerja yang tinggi. Pendapat lain datang dari Ahmad (2018) yang mengatakan bahwa *turnover intention* adalah respon karyawan terhadap kondisi kerja suatu organisasi tertentu, dan karyawan niat mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik. Menurut Syahronica (2015) *turnover intention* adalah keinginan yang muncul dari individu seorang karyawan untuk secara sukarela keluar dari perusahaan. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas bahwa *turnover intention* yakni keinginan karyawan untuk beralih dari tempat bekerja suatu saat nanti yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu tetapi belum sampai ke tahap realisasi.

Terdapat 4 indikator *turnover intention* menurut Simamora (2004) indikator-indikator tersebut ialah adanya niatan keluar dari pekerjaan, pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, karyawan membanding-bandingkan pekerjaan, dan pencarian pekerjaan. Namun dalam penelitian ini peneliti hanya menggunakan 3 indikator (adanya niatan keluar dari pekerjaan, pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, dan karyawan membanding-bandingkan pekerjaan) dikarenakan pada penerapannya PT. Satria Indra Jaya hanya menerapkan keempat indikator tersebut.

Kompensasi

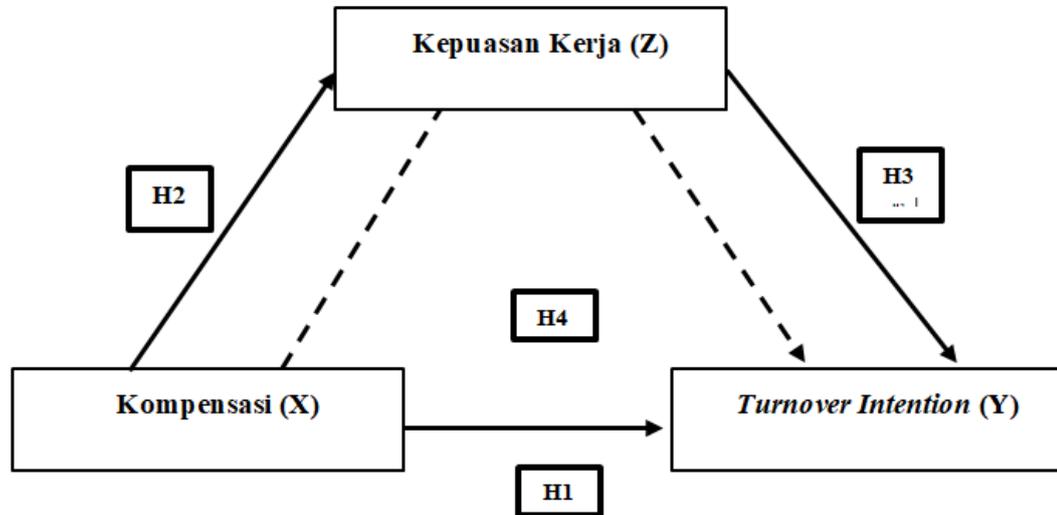
Simamora (2012) menyatakan bahwa kompensasi dapat berupa gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Hariandja (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kinerja mereka. Kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan SDM (Handoko, 2012). Menurut Marwansyah ((2012) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atau kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pendapat lain datang dari Wibowo (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Berdasarkan definisi para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai imbalan balas jasa atas kinerja mereka.

Menurut Kadarisman (2012), indikator Kompensasi yaitu gaji, bonus, tunjangan, kompensasi pensiun dan tunjangan hari tua. Peneliti hanya menggunakan 3 indikator (gaji, bonus, dan tunjangan) dalam pengukuran kompensasi dikarenakan pada penerapannya PT. Satria Indra Jaya hanya menerapkan ketiga indikator tersebut.

Kerangka Berpikir

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan, pihak perusahaan harus mampu melakukan upaya pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satunya melalui pemberian kompensasi. Kompensasi dapat dikatakan sebagai imbalan dari perusahaan kepada karyawan atas

kontribusi mereka. Salah satu sarana penting pada pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan adalah terciptanya kepuasan kerja para karyawan. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu perusahaan karena kepuasan kerja karyawan berkaitan erat dengan hasil kerja dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Keterangan :

- ▶ : Pengaruh Langsung
- - - - -▶ : Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Satria Indra Jaya Kupang
- H2 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Satria Indra Jaya Kupang
- H3 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Satria Indra Jaya Kupang
- H4 : Diduga kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT. Satria Indra Jaya Kupang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam jenis penelitian ini adalah metode pendekatan kuantitatif. Digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X)	1	0,721	$\geq 0,182$	Valid
	2	0,688	$\geq 0,182$	Valid
	3	0,583	$\geq 0,182$	Valid
	4	0,505	$\geq 0,182$	Valid
	5	0,541	$\geq 0,182$	Valid
	6	0,530	$\geq 0,182$	Valid
Turnover Intention (Y)	7	0,810	$\geq 0,182$	Valid
	8	0,833	$\geq 0,182$	Valid
	9	0,798	$\geq 0,182$	Valid
	10	0,754	$\geq 0,182$	Valid
	11	0,732	$\geq 0,182$	Valid
	12	0,755	$\geq 0,182$	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	13	0,615	$\geq 0,182$	Valid
	14	0,659	$\geq 0,182$	Valid
	15	0,606	$\geq 0,182$	Valid
	16	0,650	$\geq 0,182$	Valid
	17	0,476	$\geq 0,182$	Valid
	18	0,562	$\geq 0,182$	Valid
	19	0,481	$\geq 0,182$	Valid
	20	0,549	$\geq 0,182$	Valid

Sumber data primer diolah (2024)

Pada uji Validitas ini diketahui bahwa n adalah 80, dan $\alpha = 5\%$, maka $r_{tabel} (5\%,80) = 0,182$. Setiap item pernyataan dapat dikatakan Valid jika, r_{hitung} lebih besar dari 0,182. Dari tabel 3.3 hasil uji Validitas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan Valid. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,263 sehingga dapat dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X)	0,643	$\geq 0,60$	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,868	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,708	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber data primer diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3. hasil dari uji reliabilitas, diketahui *cronbach's alpha* variabel kompensasi (X) sebesar 0,643, variabel *turnover intention* (Y) sebesar 0,868 dan variabel

kepuasan kerja (Z) sebesar 0,708. *Cronbach's alpha* yang dimiliki masing-masing variabel lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Pengujian Hipotesis I

Tabel 4.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.895	4.457		5.361	.000
	Kompensasi	-.473	.172	-.297	-2.746	.007

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diatas maka di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,895 - 0,473X$$

Pengujian Hipotesis II

Tabel 5.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.613	2.962		2.908	.005
	Kompensasi	.917	.115	.671	8.001	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diatas maka di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = a + bX$$

$$Z = 8,613 + 0,917X$$

Pengujian Hipotesis III

Tabel 6.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.269	3.944		6.660	.000
	Kepuasan Kerja	-.452	.122	-.387	-3.708	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : SPSS data primer diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diatas maka di dapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bZ$$

$$Y = 26,269 - 0,452Z$$

Uji Sobel

Pengujian Hipotesis IV

1. Persamaan Regresi I (Koefisien Regresi X Terhadap Z)

Tabel 7.

Persamaan Regresi I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.895	4.457		5.361	.000
	Kompensasi	-.473	.172	-.297	-2.746	.007

a. Dependent Variable: Turnover Intention

2. Persamaan Regresi II (Koefisien Regresi Z Terhadap Y)

Tabel 8.

Persamaan Regresi II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.827	3.362		3.815	.000
	Kompensasi	.833	.116	.610	7.156	.000
	Turnover Intention	-.176	.073	-.206	-2.415	.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil penelitian

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa variabel kompensasi dan *turover intension* berada pada kategori rendah, sedangkan variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Satria Indra Jaya Kupang
3. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Satria Indra Jaya Kupang
4. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Satria Indra Jaya Kupang
5. Hasil uji sobel menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Satria Indra Jaya Kupang melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan di PT. Satria Indra Jaya Kupang. Hal ini didukung oleh analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan nilai signifikansi yang memenuhi kriteria, sehingga memperkuat temuan tersebut. Selain itu, variabel kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompensasi dan turnover intention. Kepuasan kerja sendiri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, yang berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan kerangka berpikir yang menyatakan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mengurangi turnover intention karyawan. Dengan kata lain, perusahaan yang memberikan kompensasi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan, sehingga mengurangi kemungkinan karyawan untuk berpindah tempat kerja. Temuan ini juga menunjukkan pentingnya perhatian manajemen terhadap aspek kompensasi dan kepuasan kerja dalam strategi retensi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan kebijakan kompensasi yang adil dan memadai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi turnover intention. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention di PT. Satria Indra Jaya Kupang, serta berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja sendiri berpengaruh negatif dan signifikan

terhadap turnover intention, dan berperan sebagai variabel mediasi antara kompensasi dan turnover intention. Oleh karena itu, peningkatan kompensasi dan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi tingkat turnover karyawan di perusahaan tersebut.

Saran

1. Bagi PT. Satria Indra Jaya Kupang
Bagi PT. Satria Indra Jaya Kupang dapat mempertahankan kompensasi dan kepuasan kerja yang dimiliki agar dapat menurunkan tingkat turnover intention karyawan di perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian serupa diharapkan untuk memperkaya wawasan dengan cara menambahkan beberapa teori lain terkait dengan variabel kompensasi, turnover intention, dan kepuasan kerja. dan juga bagi para peneliti selanjutnya diharapkan untuk mencari indikator-indikator lain dari masing-masing variabel variabel kompensasi, turnover intention, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen SDM*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler. (2011). *Manajemen SDM*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Handoko, T. . (2012). *Manajemen Personalia Dan SDM*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hariandja. (2017). *Manajemen SDM*. Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen SDM* (Edisi Revi). Bumi Aksara, Jakarta.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan SDM*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Kartono (2017). *Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. CAPS : Deepublish, Yogyakarta.
- Luthans. (2013). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen SDM*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwansyah. (2012). *Manajemen SDM* (Kedua). Pustaka Setia, Bandung.
- Panggabean. (2015). *Manajemen SDM* (Edisi Kedu). Universitas Terbuka, Tangerang Selatan.
- Robbins. (2016). *Human Resources Management* (Edisi Pert). Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke-1). Salemba Empat, Jakarta.
- Saputra, E. K., Abriyoso, O., Rizki, M., & Intention, T. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT . *Bintan Megah Abadi*. 08(May), 1491–1500.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen SDM*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen SDM*. Kencana, Jakarta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Raja Garfindo Persada, Depok.