

L A P O R A N P E N E L I T I A N



**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA  
PT. CIPTA PRATAMA KARYA**

Oleh:

Eddy sukandar, S.E., M.M. (0318086001)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS JAYABAYA  
JAKARTA  
2019**

## HALAMAN PENGESAHAN

---

- |  |   |
|--|---|
| 1. a. Judul Penelitian                   | : Pengaruh Kompensasi Dan<br>Kepuasan Kerja Terhadap<br>Turnover Intention Karyawan<br>Pada Pt. Cipta Pratama Karya |
| b. Kategori Penelitian                   | : III   |
| 2. Ketua Penelitian                      |   |
| a. Nama Lengkap dan Gelar                | : Eddy sukandar, S.E., M.M.   |
| b. Jenis Kelamin                         | : Laki-Laki   |
| c. Pangkat Akademik                      | : Lektor  |
| d. Jabatan/ Struktural                   | : -   |
| e. Program Studi/ Fakultas<br>dan Bisnis | : Manajemen/Fakultas Ekonomi<br>dan Bisnis  |
| 3. Lokasi Penelitian                     | : Jakarta   |
| 4. Kerja sama dengan Institusi Lain      | : -   |
| 5. Lama Penelitian                       | : 6 Bulan   |
| 6. Biaya Kegiatan                        | : Rp. 5.000.000   |
- 

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Jakarta, Agustus 2019  
Peneliti,

Dr. Jakfar, S.E., M.M.

Eddy Sukandar, S.E., M.M.

Mengetahui  
Ketua Lembaga Pengabdian Pada Masyarakat

Victor A Simanjuntak, S. Sos., Msi.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya, sholawat dan salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW dan keluarganya, sehingga pada akhirnya saya dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul: **“PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA PT. CIPTA PRATAMA KARYA”**

Selama penyusunan skripsi ini, cukup banyak kendala-kendala yang dihadapi terlebih lagi dengan adanya covid-19 yang membuat penulis kesusahan dalam melakukan penelitian. Namun banyak pula pihak-pihak yang telah memberikan bantuan doa serta dukungan yang sangat besar dan bermanfaat bagi penulis. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya dan rasa penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, terlebih-lebih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Yuyun Moeslim Taher, S.H, selaku Ketua Yayasan Universitas Jayabaya Jakarta.
2. Bapak Prof. H. Amir Santosa, M.Soc. Sc. Ph.D, selaku Rektor Universitas Jayabaya Jakarta.
3. Bapak Dr. Jakfar, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya Jakarta dan Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, saran, dan kritik selama penulis menyusun skripsi.
4. Bapak Dr. Mustangin Amin, S.E., M.M. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya Jakarta.
5. Ibu Hj. Andriani Lubis, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen perusahaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya Jakarta
6. Seluruh dosen-dosen yang telah memberikan bimbingan, ilmu, dan bekal kepada penulis, serta staff karyawan keluarga besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jayabaya.

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui : (1) pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya, (2) pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. (3) pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hipotesis yang diajukan yaitu : terdapat pengaruh negatif antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan *turnover intention*. Pendekatan pada penelitian ini adalah menggunakan ini dengan menyebarkan kuesioner dan wawancara. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Cipta Pratama Karya, dengan sampel 40 karyawan atau responden dan penelitian ini menggunakan *sensus* atau *sample jenuh* .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -7,887 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024 ,oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-7,887 > -2,024) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 Artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention*. (2) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -6,294 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024 , oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-6,294 > 2,024) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. (3) Kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis berganda diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,208 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,232, oleh karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (36,208 > 3,232) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi dan kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention*.

Saran pada penelitian ini diharapkan perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karena adanya kompensasi yang layak dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh besar dan positif untuk menurunkan *turnover intention*. Kata kunci : kompensasi, kepuasan kerja, *turnover intention*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
ABSTRAK .....	iv
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	5
1.4 Perumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN TEORI .....</b>	<b>8</b>
2.1. Tinjauan Teori .....	8
2.1.1 Intensi Keluar ( <i>Turnover Intention</i> ) .....	8
2.1.2 Kompensasi .....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja.....	24
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya.....	31
2.3 Kerangka berpikir.....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian .....	37
3.2 Variabel Penelitian .....	37
3.3 Operasional Variabel .....	37
3.4 Populasi dan Sampel .....	42
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.6 Teknik Analisis Data .....	44
3.6.1 Teknis Analisis Deskriptif .....	44
3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	46

3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda .....	47
3.6.5 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	48
3.6.6 Uji Hipotesis .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Deskripsi perusahaan .....	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan PT. Cipta Pratama Karya .....	53
4.1.2 Visi dan Misi .....	53
4.1.3 Struktur Organisasi .....	54
4.2 Analisis Deskriptif .....	58
4.2.1 Karakteristik Responden .....	58
4.2.2 Tanggapan Dari Responden Mengenai Kompensasi (X <sub>1</sub> ) .....	63
4.2.3 Tanggapan Dari Responden Mengenai Kompensasi (X <sub>2</sub> ) .....	73
4.2.4 Tanggapan Dari Responden Mengenai Kompensasi Turnover Intention .....	82
4.3 Hasil Uji Validitas dan Realiabilitas .....	87
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	93
4.5 Uji Hipotesis.....	96
4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya .....	96
4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya .....	104
4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> .....	107
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian .....	111
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>114</b>
5.1 Kesimpulan .....	114
5.2 Saran .....	116

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT Cipta Pratama Karya .....	2
Tabel 3.1 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran .....	41
Tabel 3.2 Jawaban skor penelitian dan skala likert .....	44
Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	50
Tabel 4.1 Karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin .....	59
Tabel 4.2 Karakteristik jawaban responden berdasarkan usia responden .....	60
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan .....	62
Tabel 4.4 Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji dipasar tenaga kerja .....	63
Tabel 4.5 Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji .....	64
Tabel 4.6 Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya .....	65
Tabel 4.7 Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan .....	66
Tabel 4.8 Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu .....	67
Tabel 4.9 Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik .....	68
Tabel 4.10 Besarnya Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan .....	69
Tabel 4.11 Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan .....	70
Tabel 4.12 Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan .....	71
Tabel 4.13 Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun	72
Tabel 4.14 Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban .....	73
Tabel 4.15 Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi	

kebutuhan setiap hari .....	74
Tabel 4.16 Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya .....	75
Tabel 4.17 Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini .....	76
Tabel 4.18 Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi .....	77
Tabel 4.19 Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan .....	78
Tabel 4.20 Atasan saya selalu adil dalam memperlakukan karyawan .....	79
Tabel 4.21 Atasan memperhatikan karyawan dengan baik .....	80
Tabel 4.22 Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan .....	81
Tabel 4.23 Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja .....	82
Tabel 4.24 Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan .....	83
Tabel 4.25 Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain .....	84
Tabel 4.26 Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain .....	85
Tabel 4.27 Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan .....	86
Tabel 4.28 Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit .....	87
Tabel 4.29 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	88
Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi .....	89
Tabel 4.31 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) .....	90
Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja .....	90
Tabel 4.33 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel	

Turnover Intention (Y) .....	92
Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas <i>Turnover Intention</i> .....	93
Tabel 4.35 Multikolinieritas .....	95
Tabel 4.36 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Terhadap Variabel Turnover Intention (Y) .....	98
Tabel 4.37 Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Terhadap Turnover Intention (Y) .....	99
Tabel 4.38 Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y) .....	100
Tabel 4.39 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap 103	
Variabel Turnover Intention (Y) .....	
Tabel 4.40 Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Turnover Intention (Y) .....	104
Tabel 4.41 Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Turnover Intention (Y) .....	105
Tabel 4.42 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Dan Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap Turnover Intention (Y) .....	108
Tabel 4.43 Regresi Linier Berganda Antara Variabel Kompensasi (X <sub>1</sub> ) Dan Variabel Kompensasi Variabel Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> ) Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i> (Y) .....	109
Tabel 4.44 Analisis Varians Regresi Linier X <sub>1</sub> dan X <sub>2</sub> terhadap Y dengan Persamaan $y = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$ .....	110

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Pratama Karya.....	54
Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	61
Gambar 4.3 Usia Responden .....	62
Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden.....	63
Gambar 4.5 Normalitas data .....	92
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas .....	94

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Lembar Kuesioner
Lampiran 2.	Kuesioner
Lampiran 3.	Tabulasi Data Responden
Lampiran 4.	Tabulasi jawaban Responden

- Lampiran 5. Tabel Patokan
- Lampiran 6. Identitas Responden
- Lampiran 7. Frekuensi Jawaban Variabel Kompensasi
- Lampiran 8. Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 9. Frekuensi Jawaban Variabel Turnover Intention
- Lampiran 10. Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi
- Lampiran 11. Reliabilitas dan Validitas Variabel Kepuasan Kerja
- Lampiran 12. Reliabilitas dan Validitas Variabel Turnover Intention
- Lampiran 13. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 14. Hasil Uji Regresi
- Lampiran 15. Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 16. Daftar Riwayat Hidup

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut (Wisantoyo & Madiistriyanto, 2015).

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan yang menyadarinya akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang cukup besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas pada bagaimana mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi yang juga tidak kalah penting adalah bagaimana menjaga keberadaan sumber daya ini agar tetap dapat memberikan kontribusinya kepada perusahaan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Di satu sisi *turnover* merupakan kriteria yang cukup baik untuk mengatur stabilitas dan mencerminkan kinerja perusahaan. Perpindahan karyawan dibutuhkan bagi perusahaan pada karyawan yang memiliki produktivitas kerja rendah (Yuliasia, 2012). Namun disisi lain, tingkat *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan bisa membuat perusahaan tersebut kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini akan menimbulkan kerugian yang besar bagi perusahaan, baik dalam segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan

(Novliadi,2007). Kerugian dari segi biaya berupa pengeluaran biaya untuk melakukan rekrutmen karyawan baru. Kerugian dari segi sumber daya berupa kehilangan sumber daya yang berkualitas jika karyawan yang kompeten meninggalkan perusahaan. Dari segi motivasi, ada kemungkinan karyawan yang masih tinggal menjadi terpengaruh sehingga motivasi dan semangat kerjanya menurun.

Proses *turnover* pada dasarnya diawali oleh kondisi yang disebut *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Widjaja et al., 2006). Menurut Jimad (2011) keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului dengan niat karyawan. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaan mungkin memiliki harapan yang lebih menguntungkan pada perusahaan yang baru, karena karyawan menginginkan gaji yang lebih besar, tantangan dalam pekerjaan, pengembangan karir, suasana organisasi yang mendukung (Atmajawati, 2007: 17).

Seperti kasus yang terjadi pada PT Cipta Pratama Karya (CPK), sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Design Consultant & General Contractor. Yang beralamat di Jl Perintis Kemerdekaan Komp. Pertokoan Pulomas Blok IX No. 3 Kel. Pulogadung Kec. Pulogadung. Dari hasil observasi pada tanggal 15 Maret 2021, diperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat *turnover* yang terjadi di PT Cipta Pratama Karya memiliki angka yang cukup tinggi. Berikut adalah data *turnover* karyawan PT Cipta Pratama Karya tahun 2017-2020, yang diformulasikan dalam tabel:

**Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT Cipta Pratama Karya**

Tahun	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar	Presentase (%)
2017	39	8	6	15%
2018	41	6	5	12%
2019	42	8	9	21%
2020	41	4	5	12%

Sumber: HRD PT Cipta Pratama Karya

Berdasarkan data turnover diatas menunjukkan bahwa angka keluar dan masuknya karyawan di PT Cipta Pratama Karya selama kurun waktu 2017-2020 fluktuatif. Terhitung dari tahun 2017-2020, karyawan PT Cipta Pratama Karya yang keluar paling tinggi berada ditahun 2019 sejumlah 9 karyawan atau

sebanyak 21%; mengalami penurunan pada tahun tahun 2020 berjumlah 5 karyawan atau sebanyak 12%. Tingkat *turnover* pada PT Cipta Pratama Karya tergolong tinggi karena melebihi 10% dari batas yang disarankan. Hal ini sesuai dengan pendapat Johnannes, Edward, dan Rofi'i (2014) mengatakan bahwa terkait *turnover* disarankan tidak lebih besar dari 10% pertahun karena ini mengindikasikan bahaya bagi kelangsungan sumber daya manusia pada organisasi yang bersangkutan.

Dari informasi tersebut dapat diketahui bahwa banyaknya karyawan yang keluar masuk akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut faktor-faktor apa saja yang mengakibatkan tingginya keinginan untuk keluar (*turnover intention*) karyawan pada PT Cipta Pratama Karya selama 4 tahun terakhir ini, mengingat bahwa karyawan merupakan faktor penting penggerak roda perusahaan. Beberapa faktor tersebut antara lain faktor kompensasi dan kepuasan kerja.

Untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai kedua faktor tersebut, peneliti melakukan interview dengan beberapa karyawan PT. Cipta Pratama Karya dan memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya dalam bentuk insentif atau bonus dan total gaji yang mereka terima masih dibawah UMP (Upah minimum provinsi). Pada perusahaan tersebut, insentif tidak diberikan secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan dan selain itu gaji yang diterima belum cukup untuk memenuhi kebutuhan sehingga karyawan merasa tidak puas dan ingin meninggalkan perusahaan. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang berkerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Dalam hal ini, perusahaan harus cukup kompetitif dengan beberapa jenis kompensasi untuk memperkerjakan, mempertahankan, dan memberi imbalan terhadap kinerja setiap individu di dalam organisasi (Yayah,2007:70).

Pemberian Kompensasi kepada karyawan dapat juga diartikan bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi kerja karyawan. Karyawan yang mendapat kompensasi yang baik cenderung akan termotivasi dalam berkerja dan setia kepada perusahaan. Hal tersebut dikarenakan karyawan merasa kerja kerasnya

diakui dan diapresiasi oleh perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan dianggap tidak sebanding dengan apa yang mereka harapkan, maka karyawan akan kurang termotivasi dan akan mencari pekerjaan lain yang memberikan kompensasi yang lebih baik. Pernyataan tersebut sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwi Puspa (2015) bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pemberian kompensasi yang baik oleh perusahaan dinilai efektif untuk meningkatkan kesetiaan karyawan kepada perusahaan. Hal itu akan mengurangi keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) karyawan yang berkerja pada perusahaan, sehingga *turnover* karyawan bisa ditekan dan biaya perekrutan karyawan dapat berkurang. Pengurangan biaya tersebut akan menimbulkan penghematan keuangan dan stabilitas kinerja operasional yang akan berdampak pada kinerja keuangan dan non keuangan pada perusahaan.

Alasan lain yang menjadi penyebab keluar masuknya karyawan adalah karena faktor kepuasan kerja. Dari wawancara peneliti diketahui bahwa banyak karyawan yang kurang puas dengan kondisi perusahaan selama ini baik dari sisi manajemen ataupun dari sisi pelaksanaan sehingga banyak karyawan yang merasa kurang nyaman berkerja di perusahaan tersebut. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan ketika berkerja disebuah perusahaan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut dan meningkatkan prestasi kerja. Dengan keputusan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat (Martoyo, 1990:115).

Seseorang cenderung berkerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibun, 2003 dalam Prasetyo dan Wahyuddin, 2005:3). Kepuasan kerja yang tinggi atau baik akan membuat karyawan semakin royal kepada perusahaan atau organisasi. Semakin termotivasi dalam berkerja, berkerja dengan rasa tenang, dan yang lebih penting lagi kepuasan kerja yang memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas

dan motivasi yang tinggi pula. Karyawan yang tidak merasa puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran dari situasi-situasi pekerjaannya baik yang bersifat fisik maupun Psikologis.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Turnover Intention) pada PT. Cipta Pratama Karya”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut:

1. Tingginya *turnover* pada PT Cipta Pratama Karya
2. Kompensasi yang diterima belum memenuhi harapan karyawan
3. Kurang terpenuhinya kepuasan kerja karyawan
4. Lingkungan kerja yang tidak nyaman
5. Pendapatan yang tidak sesuai

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti membatasi masalah tentang “Pengaruh Kompensasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar (*Turnover intention*)”. *Turnover intention* dipilih karena permasalahan yang dihadapi PT Cipta Pratama Karya salah satunya adalah angka *turnover* yang tinggi.

## **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan masalah-masalah yang terdapat dalam indentifikasi masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya?
3. Apakah kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan berdasarkan perumusan yang disebutkan, maka penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya
3. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti  
Peneliti mendapatkan dan menambah pengetahuan dan wawasan mengenai bidang sumber daya manusia secara riil, khususnya mengenai tentang kompensasi, kepuasan kerja dan *turnover intention*.
2. Bagi perusahaan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam upaya mengelola *turnover* karyawan yang terjadi di perusahaan.
3. Bagi Pihak lain:  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambahkan referensi di perpustakaan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya yang mengkaji permasalahan yang sama.



## BAB II TINJAUAN TEORI

### 2.1 Tinjauan Teori

#### 2.1.1 Intensi Keluar (*Turnover Intention*)

##### 2.1.1.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986) turnover intention diartikan sebagai keinginan atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaan untuk mencari pekerjaan di organisasi lain. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Menurut Robbins (2006) menjelaskan bahwa turnover dapat terjadi secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntar turnover* merupakan keputusan karyawan meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Lia Witasari (2009) *Turnover Intention* adalah keinginan atau niat untuk berhenti dari pekerjaannya. Pengertian lain disampaikan oleh Bluedorn (2001) yang menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat

dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian mengenai *Turnover Intention* diatas dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* merupakan keinginan seorang karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaan mereka. *Turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

### **2.1.1.2 Indikator *Turnover Intention***

*Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*Voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley,1978). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berfikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudia karyawan berpikir untuk keluar dari tempat berkerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Menurut sofyandi (2008:188) ada beberapa indikator seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain:

1) Pindah ketempat lain

Penyebab seorang karyawan berhenti adalah pindah ketempat lain. Entah mereka mengatakanya atau tidak kepada pimpinan mereka. banyak hal yang menyebabkan seseorang pindah kerja ketempat lain, bisa jadi gajinya lebih menggiurkan atau tempatnya lebih nyaman, atau hal positif yang membuat mereka harus pindah ke tempat kerja yang baru.

2) Kesehatan yang kurang baik

Biasanya kesehatan yang kurang baik merupakan alasan mengapa karyawan berhenti berkerja secara mendadak, Karena kesehatan yang kurang baik membuat seseorang karyawan tidak sempat berpamitan terlebih dahulu sebelum keluar. Seperti sakit keras akibat penyakit kronis.

3) Pendapatan yang tidak sesuai

Umumnya seorang karyawan yang berkerja adalah dengan mendapatkan pendapatan yang sesuai. Jika mereka tidak mendapatkan yang sesuai maka mereka akan lebih memilih berhenti dari tempat kerja mereka.

4) Pendapatan yang tidak sesuai dengan bidangnya

Karyawan mana yang mau berkerja yang tidak sesuai dengan bidangnya, kecuali bagi orang-orang yang terpaksa dan tidak memiliki pilihan lain. Tapi bagi orang yang memiliki keahlian dan dibutuhkan ditempat lain, mereka lebih baik berhenti, apalagi pekerjaanya itu yang tidak sebanding dengan pendapatan yang diperoleh.

5) Lingkungan kerja yang tidak nyaman

Yang membuat karyawan betah berkerja, bukan hanya soal gaji yang tinggi dari tempat mereka berkerja. Kenyamanan lingkungan ditempat kerja pun sangat berpengaruh terhadap betah atau tidak mereka berkerja disuatu tempat.

### 2.1.1.3 Faktor-Faktor *Turnover Intention* Karyawan

Menurut Mobley et al (1978) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*turnover intention*) adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

## 2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

## 3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individu, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

## 4) Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2004) dikatakan bahwa ada beberapa komponen yang mempengaruhi karyawan dalam memutuskan apakah akan bertahan atau meninggalkan perusahaan. Komponen tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Komponen organisasional, hal yang menyangkut strategi perusahaan dalam MSDM dan keamanan kerja karyawan (*job security*)

- 2) Hubungan karyawan meliputi perlakuan yang adil dan hubungan antar rekan kerja.
- 3) Peluang karir, meliputi perencanaan karir
- 4) Penghargaan, meliputi gaji, tunjangan dan bonus (kompensasi)
- 5) Rancangan tugas dan pekerjaan, kondisi kerja dan tanggungjawab kerja.

#### **2.1.1.4 Dampak Turnover Intention Karyawan**

Menurut Mobley et al (1978) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

- 1) Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu

- 2) Biaya penarikan karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantikan karyawan yang mengundurkan diri.

- 3) Biaya latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

- 4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

- 5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Akibat dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya biasa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

#### 6) Memicu stress karyawan

Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggi untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

### **2.1.2 Kompensasi**

#### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, bonus karyawan, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tunai tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka dengan kompensasi ini dapat membantu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi bagi karyawannya. Sebaliknya jika tanpa kompensasi yang cukup, maka karyawan akan sangat mungkin untuk mereka dapat meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali sangatlah buruk. Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*Reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Notoatmodjo (2012:55) yang dimaksudkan dengan kompensasi adalah segala hal yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Tohardi (dalam Notoatmodj, 2009) mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan (*worth*) dan keadilan (*equity*). Apabila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh

para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.

Dalam suatu perusahaan, setiap karyawan dalam bekerja selalu mengharapkan imbalan atau balas jasa atas hasil kerja yang telah diberikan kepada perusahaan. Imbalan yang diterima itu digunakan oleh karyawan beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dengan demikian besarnya imbalan balas jasa telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga karyawan secara pasti mengetahui besarnya balas jasa atau kompensasi yang diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan karyawan itu beserta keluarganya untuk memenuhi kebutuhannya. Besarnya kompensasi mencerminkan besarnya status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai alat balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayar memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

Dengan kata lain kompensasi adalah penghubung yang menghubungkan antara karyawan dan perusahaan agar menjadi satu hubungan yang saling menguntungkan. Kompensasi yang baik mencerminkan tingkat kepedulian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan. Dan hal ini dapat mendorong semangat kerja, prestasi kerja karyawan yang sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Handoko (2011:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi

mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan, keluarga dan masyarakat.

Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasi mereka tidak memadai, maka prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka pun bisa turun secara drastis, dan hal ini lah yang memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dengan meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover intention*) yang bisa memberikan mereka kompensasi yang lebih memadai.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan, kompensasi adalah sesuatu yang diterima pekerja yang diberikan oleh perusahaan baik dalam bentuk uang, barang maupun bentuk lain sebagai balas jasa atas jasa-jasa pekerja yang telah berkerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya dan diharapkan dengan pemberian kompensasi ini karyawan akan merasa puas atas apa yang telah mereka dapatkan dari hasil kerja mereka, sehingga dapat meminimalisirkan besarnya *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Hasibun (2005:121) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut: 1) Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan/ majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

#### 2) Kepuasan Kerja

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

#### 3) Pengadaan Efektif

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

#### 4) Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5) Stabilitas Karyawan

Dalam pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil

#### 6) Displin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7) Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8) Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

Menurut uraian diatas dapat di simpulkan bahwa pemberian kompensasi bertujuan untuk memotivasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan agar karyawan bis memenuhi kebutuhannya, dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga tingkat *turnover*, serta absensi karyawan juga dapat diminimalisirkan sekecil mungkin.

Sedangkan menurut Kasmir, 2017: 236-238) tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut :

#### 1. Memberikan hak karyawan

Kompensasi harus diberikan karena merupakan hak karyawan atas jerih payahnya dalam bekerja.

#### 2. Memberikan rasa keadilan

Pemberian kompensasi yang dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya. Penentuan kompensasi dilakukan tanpa ada diskriminasi dan apa adanya akan memberikan rasa keadilan.

3. Memperoleh karuan yang berkualitas

Dengan pemberian kompensasi yang baik akan menarik pelamar yang berkualitas untuk melamar ke perusahaan. Pelamar yang memiliki kualifikasi yang tinggilah yang paling banyak melamar. Sebaiknya jika kompensasi yang dibayarkan kurang atau tidak menarik.

4. Mempertahankan karyawan

Dengan pemberian kompensasi yang sesuai dan layak, maka akan mengurangi karyawan yang keluar. Dengan kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan terus bertahan dan terus berusaha bekerja dengan sebaikbaiknya. Bahkan timbul ketakutan akan dikeluarkan jika bekerja dengan tidak baik.

5. Menghargai karyawan

Pemberian kompensasi salah satu bentuk penghargaan terhadap jasa karyawan. Dengan kompensasi yang sesuai dan wajar karyawan akan merasa dihargai atas segala jerih payahnya.

6. Pengendalian biaya

Pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi karyawan hal ini dapat terjadi karena dengan pembayaran kompensasi yang tidak wajar dan tidak sesuai aturan, maka akan menimbulkan tingkat *turnover* karyawan.

7. Memenuhi peraturan pemerintah

Pemberian yang sesuai dengan kebijakan pemerintah, berarti ikut mendukung program pemerintah, akan terhindar dari berbagai bentuk sanksi yang mungkin terjadi.

8. Menghindari konflik

Dengan kompensasi perselisihan atau pertentangan antar karyawan dan perusahaan atau karyawan dengan karyawan, dapat diminimalkan jika kompensasi dibayar secara layak dan wajar dan sesuai aturan yang berlaku.

### **2.1.2.3 Manfaat Pemberian Kompensasi**

Menurut Hani Handoko (2002) tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1) Memperoleh Personalia *Qualified*

Kompensasi yang tinggi akan menarik minat pelamar pekerjaan dimana perusahaan-perusahaan bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja

2) Mempertahankan Karyawan

Kompensasi yang tidak kompetitif membuat karyawan mudah keluar dari pekerjaan mereka. kompensasi yang kompetitif perlu dijaga untuk mengurangi tingkat perputaran karyawan (*turnover*)

3) Menjamin Keadilan

Konsistensi internal dan eksternal perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga agar tidak terjadi kecemburuan antar karyawan.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Prestasi kerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggungjawab baru dan perilaku perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif

5) Mengendalikan biaya biaya

Perusahaan harus memiliki struktur pengupahan dan penggajian yang sistematis dimana perusahaan mengatur pembayaran lebih atau kurang kepada karyawan.

6) Memenuhi Peraturan Legal

Program kompensasi yang baik akan memperhatikan batasan legal dan memenuhi semua peraturan pemerintah.

### **2.1.2.4 Jenis-Jenis Kompensasi**

Jenis-jenis kompensasi menurut Simamora (2004:443) yaitu:

## 1. Kompensasi langsung (*direct compensation*)

Kompensasi langsung merupakan bentuk kembalian-kembalian finansial yang diterima langsung oleh karyawan. Kompensasi langsung terdiri dari:

### a. Bayaran pokok (*base pay*)

Bayaran pokok adalah bayaran atau kompensasi yang diterima oleh karyawan diluar bonus, insentif, komisi dan tunjangan. Bayaran pokok biasanya sudah ditetapkan jumlahnya untuk tiap-tiap karyawan.

### b. Gaji (*salary*)

Gaji merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan tiap hari, mingguan, atau bulanan terlepas dari lamanya jam kerja. Karyawan manajemen, staf perusahaan biasanya menerima bayaran pokok berupa gaji.

### c. Upah (*wage*)

Upah merupakan bayaran pokok yang diterima karyawan berdasarkan gaji per jam, atau banyaknya produksi yang dihasilkan. Semakin lama berkerja atau semakin banyak produksi yang dihasilkan, semakin besar upah yang diterima. Upah merupakan basis bayaran yang sering digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan.

### d. Bayaran prestasi (*merit pay*)

Bayaran prestasi adalah kompensasi yang diterima karyawan berdasarkan kinerjanya. Bayaran prestasi merupakan kenaikan tahunan yang terkait dengan kinerja karyawan selama tahun sebelumnya.

### e. Bayaran insentif (*insentive pay*)

Insentif merupakan tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

### f. Bayaran tertanggung (*deferred pay*)

Merupakan program tabungan dan anuitas pembelian saham

## 2. Kompensasi Tidak Langsung (*indirect pay*)

Kompensasi tidak langsung merupakan bentuk kembalikan-kembalian finansial yang diterima secara tidak langsung oleh karyawan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari :

### a. Program Perlindungan

Program perlindungan merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan. Program perlindungan terdiri dari asuransi kesehatan, asuransi tenaga kerja, asuransi jiwa dan pensiun.

### b. Bayaran diluar jam kerja

Bayaran diluar jam kerja merupakan bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh perusahaan yang terdiri dari tunjangan, liburan, tunjangan hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil.

### c. Fasilitas

Fasilitas merupakan layanan atau fasilitas yang disediakan perusahaan kepada karyawan sebagai pelengkap atau tambahan dari kompensasi. Contoh fasilitas: mobil dinas atau kendaraan dinas, ruang parkir khusus, keanggotaan klub, dan ruang kantor.

### 2.1.2.5 Indikator Pemberian Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi harus diperhatikan bahwa kompensasi mempunyai nilai yang berbeda bagi masing-masing karyawan yang menerimanya. Hal ini karena setiap individu memiliki kebutuhan, keinginan dan pandangan yang berbeda. menurut Simamora (2004:124) indikator kompensasi yaitu:

1. Upah dan gaji, upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam . upah merupakan basis bayaran yang kerap digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif, adalah tambahan-tambahan kompensasi diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Program-program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan-keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.

Tujuan utama program insentif adalah mendorong produktivitas pegawai efektivitas biaya.

3. Tunjangan, yaitu berupa asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung instansi, program pensiun, dan tunjangan lainnya berhubungan dengan hubungan kepegawaian adalah contoh dari program tunjangan.
4. Fasilitas, yaitu dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif-eksekutif yang dibayar mahal. Contohnya fasilitas seperti mobil instansi, akses ke instansi yang mudah dan lainnya.

#### **2.1.2.6 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Kasmir (2017:250-252) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

##### a. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

##### b. Pengalaman

Pengalaman artinya jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Seseorang yang telah bekerja selama 15 (lima belas) tahun tentu berbeda dengan karyawan yang baru bekerja 5 (lima) tahun atau 10 (sepuluh) tahun. Pertimbangan adalah dengan waktu kerja yang semakin lama, maka jasa yang diberikan perusahaan juga lebih lama.

##### c. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Artinya seseorang yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang lebih besar pula.

##### d. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Karyawan yang memperoleh jabatan baru, misalnya seorang karyawan memperoleh

kenaikan jabatan yang sebelumnya belum memiliki jabatan sekarang diangkat atau memperoleh jabatan sebagai supervisor, maka akan ada tambahan uang jabatan di komponen penggajiannya.

e. Jenjang kepangkatan / golongan

Jenjang kepangkatan atau golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Misalnya karyawan semua memiliki kepangkatan IIIB dengan gaji pokok jika kepangkatannya naik menjadi IIIC. Maka gaji pokoknya akan naik sesuai dengan aturan perusahaan.

f. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat, misalnya dengan kinerja yang baik maka ada kenaikan jabatan, jenjang kepangkatan, bonus atau penghargaan lainnya.

### **2.1.2.7 Dampak Kompensasi**

Menurut Rivai (2005:327) kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Ketika kompensasi yang diberikan perusahaan tidak setimpal dengan jasa yang diberikan karyawan akan berpengaruh negative terhadap perusahaan dan karyawan itu sendiri. Kadarisman (2012:81) pemberian kompensasi yang tidak memadai akan meresahkan para pegawai, akan menurunkan gairah kerja, sehingga prestasi akan merosot.

Para pegawai yang resah dan bergairah kerjanya menurun karena kompensasi yang tidak memadai akan berdampak pada pengunduran diri dari perusahaan. Kadarisman (2012:84) apabila tingkat kompensasi kurang atau tidak dapat bersaing dengan organisasi lain (tidak kompetitif) kemungkinan yang terjadi adalah karyawan akan keluar (*turnover*) ke instansi lain yang terbukti mampu memberi kesejahteraan yang lebih memadai. Simamora (1997:548)

Meskipun banyak faktor yang memacu karyawan meninggalkan organisasi, kompensasi yang tidak memadai adalah penyebab yang paling sering dari perputaran karyawan yang kompeten.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia kepuasan adalah perasaan senang, gembira, dan lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Sementara kepuasan kerja didefinisikan sebagai keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja disuatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Dengan kata lain kepuasan kerja merupakan respon efektif seseorang terhadap suatu pekerjaan. Kepuasan kerja ini bersifat individual, tingkat kepuasan antara individu yang satu dengan yang lain berbeda-beda. Biasanya setiap individu akan merasa puas atas pekerjaannya apabila pekerjaan yang ia lakukan telah sesuai dengan harapan dan tujuan ia berkerja.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan aspek yang terpenting yang harus dimiliki oleh seorang karyawan, mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Suwarno dan Donni Juni Priansa (2011:263) , “kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan”. Pemahaman serupa juga dikemukakan oleh Wibowo (2011:501) yaitu “kepuasan kerja adalah derajat positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas – tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.

Hani Handoko (2011: 193) berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.” perasaan tersebut merupakan cermin dari penyesuaian antara apa yang diperoleh dengan apa yang diharapkan.

Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202) “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja”. Sedangkan pendapat tentang kepuasan kerja dikemukakan oleh Susilo Martoyo (2007:141)

yaitu Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Balas jasa adalah imbalan yang diberikan pada karyawan atas jasa dan prestasi yang telah diberikan untuk perusahaan. Balas jasa dapat berupa finansial maupun nonfinansial. Apabila kepuasan kerja terjadi maka karyawan menunjukkan sikap positif terhadap segala pekerjaan yang menjadi tugasnya dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa pendapat tentang pengertian kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan.

#### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja**

Pekerjaan yang terbaik bagi penelitian-penelitian tentang kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan baik faktor pekerjaan maupun faktor individunya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown (dalam Sutrisno, 2012:79) yaitu:

##### **1. Kedudukan (posisi)**

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang berkerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas dari pada karyawan yang berkerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar , tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang mempengaruhi kepuasan kerja.

##### **2. Pangkat (golongan)**

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat (golongan) , sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggan terhadap kedudukan yang baru itu akan merubah perilaku dan perasaanya.

##### **3. Umur**

Dinyatakan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur karyawan. Umur diantara 25 tahun sampai 34 tahun dan umur 40 tahun sampai 45 tahun adalah umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas terhadap pekerjaan.

#### 4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Masalah finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### 5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting, artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja (*sense of belonging*).

Menurut Mangkunegara(2011: 120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan juga faktor yang ada dalam pekerjaannya.

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Menurut Robins (2002:36) kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental. Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan feedback tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan,

akan tetapi yang terlalu menantang juga akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

2. Penghargaan yang sesuai. Karyawan menginginkan sistem bayar yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung. Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik, yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang suportif. Individu yang mendapatkan lebih dari sekadar uang dan prestasi yang nyata dari pekerjaan terbaru tetapi karyawan memenuhi interaksi sosial. Perilaku atasan juga menentukan perilaku utama. Oleh karena itu perlu diterapkan rasa saling menghargai loyal dan toleran antara yang satu dengan yang lain, sikap terbuka dan keakraban antar karyawan.

Dari beberapa faktor diatas bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, interaksi antar sesama pegawai, dan juga sikap antara pegawai dan atasannya.

### **2.1.3.3 Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mencoba menjelaskan bagaimana karyawan memperoleh kepuasan kerja dibandingkan karyawan lain yang tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rivai (2004:475) menjelaskan teori kepuasan kerja meliputi:

#### 1) Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang berdasarkan selisih antara apa yang seharusnya didapatkan dengan kenyataan yang didapatkan seseorang. Pada saat kenyataan telah melebihi apa yang seharusnya didapatkan maka kepuasan akan semakin meningkat, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif.

#### 2) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa kepuasan seseorang tergantung pada ada atau tidak keadilan pada suatu situasi. Situasi yang disebutkan disini adalah situasi dalam pekerjaan mereka. teori keadilan memiliki komponen utama yaitu *input*, hasil,

keadilan dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas, peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seseorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya seperti upah gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil aktualisasi diri. Sedangkan selalu membandingkan dapat berupa seseorang diperusahaan yang sama, atau ditempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

### 3) Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan, dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi akan menimbulkan kepuasan, namun jika tidak terpenuhi akan menimbulkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja, dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini akan membuat karyawan tidak puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

#### 2.1.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Luthan (dalam Husein Umar, 2008:38) indikator kepuasan kerja mengacu pada JDI (*job Descriptive Index*) yang terdiri dari lima (5) yaitu :

##### 1. Gaji atau upah

Sebagian besar orang masih menganggap bahwa gaji atau imbalan yang diperoleh merupakan simbol dan seberapa besar pengakuan dan penghargaan perusahaan terhadap kemampuan, keahlian, kualitas kinerja, serta kontribusi yang diberikan seseorang dalam pekerjaannya terhadap kemajuan perusahaan. Begitu pentingnya imbalan yang diterima seseorang atas pencapaian hal

kerjanya sehingga imbalan yang didapat diharapkan adil dan sesuai dengan apa yang dipersepsikan seseorang. Pada akhirnya, reaksi seseorang terhadap tingkat penerimaan imbalan tersebut dapatlah mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

## 2. Pekerjaan itu sendiri

Ciri-ciri instrinsik dari pekerjaan yang menentukan kepuasan kerja seseorang terdiri dari keraguan, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemejemukan dan kreativitas. Semakin banyak keterampilan yang diutuhkan dalam melakukan suatu pekerjaan, maka dapat meminimalisirkan tingkat kejenuhan seseorang.

## 3. Promosi jabatan

Seorang karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk menggapai karir yang lebih tinggi dengan cara diikutsertakan dalam berbagai pelatihan, pengembangan dan promosi jabatan akan merasa dihargai eksistensinya.

## 4. Hubungan dengan atasan

Atasan dilihat oleh bawahan sebagai pimpinan yang harus ditaati dan diperlakukan lebih. Sementara pimpinan melihat bawahan sebagai seorang yang harus siap melakukan apa yang diperintahkan. Kepuasan kerja dapat timbul jika kedua jenis hubungan diatas dapat terjalin dengan baik dan mengarah ke hal yang positif.

## 5. Hubungan dengan rekan kerja

Faktor ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas interaksi sosial antar karyawan yang terjalin dalam lingkungan pekerjaan. Komunikasi yang baik, kerjasama yang positif serta adanya rasa kepedulian antar sesama karyawan akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

### **2.1.3.4 Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Karyawan**

Menurut Robin dan Judge (2014:52) dampak kepuasan kerja mencakup :

1. Keluar (*exit*) : respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi, termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri.

Para peneliti mempelajari pemberhentian individu, kerugian bagi organisasi atas pengetahuan, keahlian, kemampuan, dan karakter lainnya dari pegawai itu.

2. Aspirasi (*Voice*) : respon suara termasuk secara aktif dan konstruktif mencoba untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan. Mendiskusikan masalah dengan atasan dan mengambil beberapa bentuk aktivitas serikat.
3. Kesetiaan : respon kesetiaan berarti secara pasif tetapi optimis menunggu kondisi membaik, termasuk berbicara untuk organisasi saat menghadapi kritikan secara eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang benar.
4. Pengabaian : respon pengabaian secara pasif membiarkan kondisi-kondisi itu memburuk, termasuk absen atau keterlambatan kronis, atau berkurangnya usaha dan tingkat kesalahan yang bertambah.

Menurut Robbins (2011) beberapa dampak yang disebabkan karena kepuasan kerja, antara lain:

- 1) Dampak terhadap produktivitas

Kepuasan kerja dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik karena dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Pekerja yang bahagia atau puas akan pekerjaannya akan menjadi karyawan yang produktif

- 2) Dampak terhadap kepuasan hidup

Kepuasan kerja memiliki korelasi positif cukup kuat dengan kepuasan hidup secara keseluruhan seseorang. Tampak bagaimana seseorang merasa dan berpikir tentang suatu pekerjaan seseorang cenderung untuk mempengaruhi bagaimana kita merasa dan atau berpikir lebih luas

- 3) Dampak terhadap kepuasan konsumen

Kepuasan kerja karyawan dapat membuat kepuasan konsumen meningkat. Karena pelayanan sangat tergantung pada bagaimana karyawan berurusan dengan konsumen. Karyawan yang puas akan lebih bersahabat, ramah dan *responsive* dalam menghargai konsumen.

- 4) Dampak terhadap absensi

Ketidakpuasan karyawan dalam berkerja dapat diungkapkan dalam sejumlah cara, misalnya tidak disiplin, sering membolos, tidak patuh, mencuri properti perusahaan atau menghindari sebagian tanggung jawab mereka.

#### 5) Dampak terhadap *turnover*

Dampak dari tingginya ketidakpuasan karyawan pada perusahaan bisa dengan cara keluar atau meninggalkan perusahaan. Keluar dari perusahaan besar kemungkinan berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan landasan, berkaitan dengan kompensasi , kepuasan kerja , *turnover intention*:

1. Retno Khikmawati (2015) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta”. Penelitian tersebut di lakukan di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta.

Populasi yang digunakan pada penelitian tersebut berjumlah 300 orang dan sampel 125 sampel. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*

Persamaan penelitian yang dilakukan Retno Khikmawati dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*. Perbedaan dengan peneliti ini adalah menambahkan satu variabel independen yaitu kompensasi dan peneliti ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.

2. Sigi Ansyar (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* Karyawan Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa di Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 orang. Penelitian tersebut dilakukan di Warung Kopi Mato dan Secangkir Jawa yang berada di Yogyakarta. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* secara persial. Kompensasi diketahui memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention* Karyawan.

Persamaan penelitian Sigi Ansyar (2016) dengan penelitian ini adalah samasama menggunakan variabel kepuasan kerja, kompensasi dan *Turnover Intention*. Perbedaanya dengan penelitian ini adalah peneliti ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.

3. Arin, Hamid dan Mukzam (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT Tiki jalur nugraha eka kurir pusat Malang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Persamaan penelitian Arin, Hamid dan Mukzam (2016) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel Kompensasi dan *Turnover intention*. Perbedaanya dengan penelitian ini adalah peneliti ini tidak menggunakan variabel Motivasi kerja.

4. Eka Sri Subekti (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada pegawai SMA Muhammadiyah 2 Medan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan variabel kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Persamaan Penelitian Eka Sri Subekti (2018) dengan penelitian ini adalah semua variabel independen dan dependen yang digunakan sama.

### **2.3 Kerangka Berpikir**

1. Pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pemberian Kompensasi baik terhadap karyawan akan memotivasi karyawan dengan baik. Pemberian kompensasi tersebut menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh karyawan diapresiasi benar oleh perusahaan, sehingga karyawan semakin termotivasi untuk berkerja pada perusahaan. Karyawan yang diapresiasi benar oleh perusahaan juga cenderung setia terhadap perusahaan. Pemberian kompensasi yang buruk cenderung akan menurunkan semangat kerja para karyawan. Hal tersebut dikarenakan anggapan bahwa perusahaan tidak mengapresiasi kinerja mereka sehingga mereka merasa Kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan kontribusi yang mereka

berikan. Kompensasi yang buruk mendorong karyawan untuk berkerja tidak optimal dan memiliki *Turnover Intention* yang tinggi. Jika terdapat peluang pekerjaan yang memberikan kompensasi yang lebih menjanjikan kepada karyawan tidak menutupi kemungkinan *Turnover Intention* karyawan tersebut berujung pada pengunduran diri karyawan.

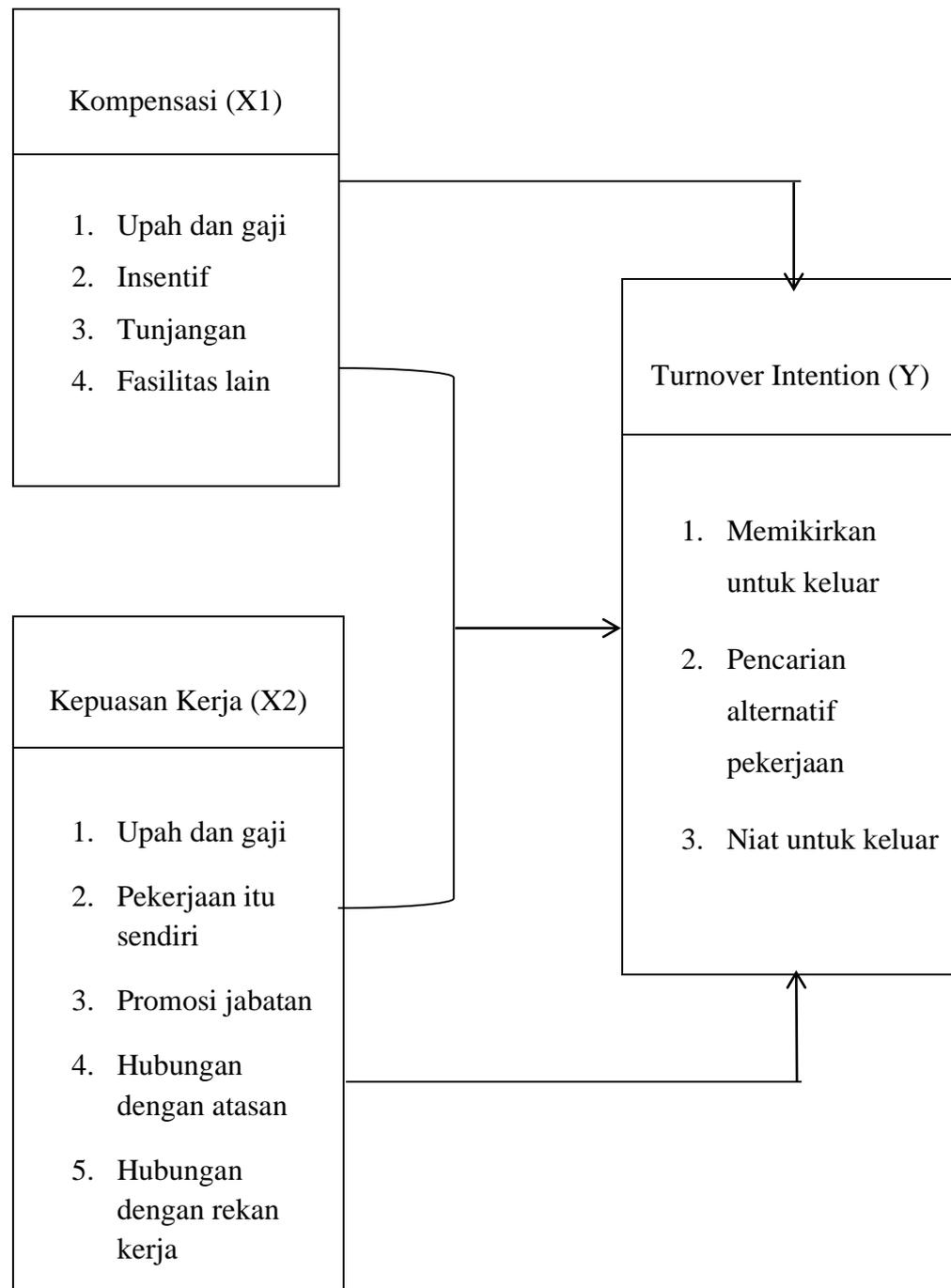
## 2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Karyawan yang puas akan pekerjaan mereka akan berdampak positif bagi perusahaan karena semangat dan komitmen kerja dapat tumbuh dari kepuasan karyawan tersebut. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja, dan atasan. Jika indikator tersebut terpuaskan karyawan akan mencintai pekerjaan mereka dan lebih setia kepada perusahaan. Sebaliknya jika indikator tersebut tidak terpuaskan karyawan akan cenderung tidak menyukai pekerjaan mereka sehingga tidak akan optimal saat berkerja dan memiliki kecenderungan lain untuk meninggalkan pekerjaan mereka suatu saat nanti. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Pramitha (2012) yang menjelaskan karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan cenderung meningkatkan kinerjanya baik dari ukuran kuantitas dan kualitas. Selain itu kepuasan karyawan terhadap perusahaan mengurangi potensi pengunduran diri karyawan yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan.

## 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Untuk mengatasi tingginya tingkat *turnover intention* pihak perusahaan perlu memperhatikan kompensasi dan kepuasan kerja para karyawan. Pemberian kompensasi yang pantas, diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa mereka terhadap kerja keras mereka akan sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Seperti pemberian kompensasi yang tinggi sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka. selain itu kepuasan kerja karyawan juga harus diperhatikan. Kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat dilihat dari beberapa indikator seperti kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, rekan kerja dan atasan. Jika indikator tersebut terpuaskan dan didukung kompensasi yang tinggi akan memberikan dampak menurunkan niat karyawan untuk mengundurkan diri dari perusahaan.

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



### Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersamaan terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di PT Cipta Pratama Karya, Jl. Perintis Kemerdekaan Komp. Pertokoan Pulomas Blok IX No. 3 Kel. Pulogadung Kec. Pulogadung. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2021 hingga selesai.

### **3.2 Variabel Penelitian**

Dalam variabel penelitian, peneliti akan menjelaskan secara konseptual (teori) dan secara operasional (terukur) dari semua variabel dalam penelitian ini.

#### **1. Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan kerja ( $X_2$ )

#### **2. Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama penelitian. Hakikatnya suatu masalah dapat terlihat dengan mengenali variabel dependen yang digunakan dalam suatu sebuah model variabilitas dari faktor ilmiah yang berusaha dijelaskan oleh seorang peneliti (Ferdinand, 2006). Di dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah *Turnover Intention* (Y)

### **3.3 Operasional Variabel**

#### **1. Variabel Dependen**

Dalam penelitian ini peneliti menetapkan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat atau dependen. *Turnover intention* (Y) diartikan sebagai

37

FEB|Universitas Jayabaya

kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti berkerja dari perkerjaanya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ketempat kerja yang lain menurut

Mobley et al (1978). *Turnover intention* karyawan di PT Cipta Pratama karya dalam penelitian ini diukur dengan indikator kinerja dari Mobley et al (1978) yaitu:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada dilingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat berkerjanya saat ini.

2) pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaanya yang dirasa lebih baik

3) niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

## 2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah:

### 1) Kompensasi (X<sub>1</sub>)

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator yang mengacu pada Simamora (2004:124) bagi karyawan adalah:

#### a. Upah yang adil

Upah yang biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi

dan memelihara. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Insentif yang sesuai

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau diluar gaji atau upah yang diberikan organisasi.

c. Tunjangan yang sesuai dengan harapan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, asuransi kecelakaan, libur yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lain yang berhubungan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas yang memadai

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan atau fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, pakaian seragam, tempat parkir khusus atau akses keperawatan perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

## **2) Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan cara pandang karyawan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja akan mendorong semangat kerja karyawan untuk lebih produktif saat berkerja. Variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan modifikasi atas indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja yang dikembangkan oleh Celluci dan De Vries dalam Mariani (2009):

a. Kepuasan terhadap gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi karena telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.

b. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri

Ciri yang terkandung dalam suatu pekerjaan, yang terdiri dari berbagai dimensi inti dari suatu pekerjaan yang dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemungkinan yang rendah dan tingkat *turnover* yang rendah.

c. Kepuasan terhadap promosi

Proses kegiatan pemindahan karyawan dari satu jabatan atau tempat kepada jabatan atau tempat lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggungjawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya.

d. Kepuasan terhadap rekan kerja

Orang atau sekelompok orang yang berkerja dalam suatu perusahaan yang sama

e. Kepuasan terhadap atasan

Seseorang yang menyelia atau mempunyai wewenang untuk memberi arahan kepada bawahan

**Tabel 3.1 Operasional  
Variabel dan Skala Pengukuran**

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	SKALA PENGUKURAN
Kompensasi ( $X_1$ )	1. Upah dan gaji	a. kelayakan gaji	Skala Likert
		b. kenaikan gaji	
	2. Insentif	a. keuntungan perusahaan	
		b. Waktu kerja lembur	

	3. Tunjangan	a. Asuransi Kesehatan	
		b. Jaminan Kecelakaan	
	4. Fasilitas lain	a. Kendaraan	
		b. Pakaian Seragam	
Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	1. Upah dan gaji	a. Kepuasan pada gaji	Skala Likert
	2. Pekerjaan itu sendiri	a. Kepuasan terhadap pekerjaan	
	3. Promosi jabatan	a. Kepuasan pada promosi	
	4. Hubungan dengan atasan	a. Kepuasan pada perilaku rekan kerja	
	5. Hubungan dengan rekan kerja	a. Kepuasan terhadap atasan	
Turnover Intention (Y)	1. Memikirkan untuk keluar	a. Berpikir untuk keluar dari perusahaanya	Skala Likert
	2. Pencarian alternatif pekerjaan	a. Keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan lain	
	3. Niat untuk keluar	a. Keinginan untuk keluar atau mengundurkan diri	

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu, dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand 2006). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Cipta Pratama Karya sejumlah 40 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasi sebagai sumber data penelitian. Selanjutnya sebagai sumber data peneliti Arikunto

(2002:112) menyatakan: “apabila subjeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi selanjutnya jumlah subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10%-15% sampai dengan 20% -25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi dana, waktu dan tenaga.” Karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 atau hanya berjumlah 40 orang, maka keseluruhan jumlah populasi juga ditetapkan sebagai jumlah sampel. Jadi penelitian ini menggunakan *Sensus dan Sample Jenuh*.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang tepat dan akurat dalam penyusunan skripsi ini perlu didahului dengan pengumpulan data sehingga dapat ditarik kesimpulan yang tepat, untuk itu diperlukan metode tertentu yang dapat dipakai sebagai dasar penelitian. Untuk mendapatkan data diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, maka peneliti dalam mengumpulkan data menggunakan cara sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan memperoleh data dari:

##### a. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pengamatan dan pencatatan yang dilakukan terhadap objek ditempat terjadi atau berlangsungnya peristiwa, sehingga observasi berada bersama objek yang diselidiki disebut observasi langsung, sedangkan observasi tidak langsung adalah pengamatan yang dilakukan tidak pada saat berlangsungnya suatu peristiwa yang akan diselidiki.

##### b. Wawancara

Penelitian yang dilakukan dengan cara mewawancarai langsung pihak-pihak yang ada di perusahaan yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap keterangan atau informasi yang diberikan

##### c. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

## 2. Data sekunder

Data sekunder diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini, dan data dari perusahaan yang diteliti.

### 3.5.1 Teknik Skala

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban dari pertanyaan yang diberikan kepada responden. Skala likert ini digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi dari seseorang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang dinilai dengan angka sebagai berikut:

**Tabel 3.2 Jawaban skor penelitian dan skala likert**

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang setuju (KS)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat tidak setuju (STS)	1

### 3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penulisan skripsi ini, metode analisis data yang digunakan yaitu kualitatif dan kuantitatif.

1. Metode kualitatif, dilakukan terhadap data berupa informasi uraian dalam bahasa kemudian dengan data lainya untuk mendapatkan kejelasan terhadap suatu kebenaran atau sebaliknya.
2. Metode kuantitatif, analisis data yang dituangkan untuk menerangkan suatu angka atau membandingkan dari beberapa gambaran baru, kemudian dijelaskan kembali dalam bentuk kalimat atau uraian.

### **3.6.1 Teknis Analisis Deskriptif**

Menurut sugiyono (2012:206) pengertian statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum dan generalisasi. Perhitungan deskriptif statistik dapat dilakukan melalui analisis persentase digunakan untuk mengetahui jumlah jawaban terbanyak dalam bentuk persentase terutama dalam mendeskripsikan data responden yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa berkerja.

### **3.6.2 Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **1. Uji Validitas**

Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana data yang ditampung pada suatu kuesioner akan mengukur apa yang diukur. Kuesioner yang dikatakan sahih apabila memiliki butir-butir pertanyaan kuesioner yang saling berhubungan dengan konsep-konser yang diinginkan. Apabila ada pertanyaan yang tidak berhubungan berarti pertanyaan tersebut tidak sahih dan akan dihilangkan atau diganti dengan konsep pertanyaan lain yang lebih sahih. Syarat agar dikatakan valid adalah  $r_{hitung} \geq r_{table}$ .

Uji validitas dilakukan dengan metode *Pearson* atau metode korelasi *Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan butir skor pada kuesioner dengan skor totalnya. Uji coba pengukur tersebut dilakukan responden dimana responden tersebut diminta untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada. Apabila dalam perhitungan ditemukan pertanyaan yang tidak valid atau tidak sahih, ada

kemungkinan pertanyaan tersebut disajikan kurang baik, susunan kata-kata atau isi kalimatnya yang menimbulkan penafsiran yang berbeda, sehingga perlu diubah. Rumus yang digunakan adalah teknik *Product Moment*, sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana:

$r$  = Nilai korelasi Product Moment

$N$  = Jumlah responden

$\sum x$  = Jumlah skor butir pertanyaan

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum x^2$  = Jumlah skor butir pertanyaan kuadrat (x)

$\sum Y^2$  = Jumlah skor total kuadrat (y)

$\sum xy$  = Jumlah perkalian butir pertanyaan (x) dan skor (y) Kaidah pengambilan kesimpulan sebagai berikut:

Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen itu memiliki validitas yang tinggi .

Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen itu untuk faktor tertentu tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto, reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Teknik untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan skala likert dapat menggunakan rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach.

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha cronbach ( $\alpha$ )  $> 0,6$  yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi sebaliknya bila  $\alpha < 0,6$  maka dianggap kurang handal, artinya bila variabel-variabel tersebut dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan variabel yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda. Rumus reliabilitas menggunakan formulasi Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum_{k=1}^k \sum_{j=1}^j s_j^2}{s^2}$$

Keterangan:

$r$  = koefisien reliabilitas alpha k

$k$  = jumlah item

$s_j$  = varians responden untuk item 1  $s^2$

$s^2$  = jumlah varians skor total 1

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada menentukan model analisis yang tepat dan untuk menghindari kemungkinan adanya masalah dalam analisis regresi, disisi lain bertujuan untuk mengetahui apakah analisis linear berganda sudah memenuhi asumsi – asumsi klasik. Adapun pengujian yang harus dilakukan yakni uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heteroskedastisitas. Regresi yang baik harus memenuhi uji normalitas serta bebas dari multikolienaritas dan heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa analisis linear berganda yang dilakukan menghasilkan data penelitian yang tidak bias.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Suatu model regresi dinyatakan baik apabila data berdistribusi secara normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik Normal P-plot dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi normal. Suatu data dinyatakan berdistribusi secara normal apabila grafik Normal P-plot menunjukkan bahwa titik – titik menyebar mengikuti arah garis diagonal. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan dengan mangamati penyebaran data pada sumbu diagonal suatu grafik. Dasar pengambilan keputusan melalui analisis ini, jika data menyebar disekitar garis diagonal sebagai representasi pada distribusi normal, berarti model regresi memenuhi asumsinormalitas. Ketentuannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti garis diagonal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $>$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  ditolak
- 2)  $H_0$  ditolak jika nilai p-value pada kolom *Asymp. Sig (2-tailed)*  $<$  level of significant ( $\alpha = 0,05$ ), sebaliknya  $H_a$  diterima. (Ghozali,2011)

### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali,2011).

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawanya serta nilai *variance Inflation Faktor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel dependen lainnya.

Kriteria hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai tolerance

Jika nilai tolerance  $\geq 0,10$  maka tidak terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai tolerance  $\leq 0,10$  maka terjadi multikolinieritas.

2. Dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

Jika nilai VIF  $\leq 10$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Sebaliknya, jika nilai VIF  $\geq 10$  maka terjadi multikolinieritas.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain Ghozali (2012:139). Jika variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Model regresi yang baik adalah homokedasitas atau terjadi heterokedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedasitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedasitas. Tidak ada yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi atau dirubah-ubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2012:260). Rumus regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Turnover

Intention a = konstanta

b = koefisien regresi

x<sub>1</sub> = Kompensasi x<sub>2</sub>

= Kepuasan Kerja e

= error

### 3.6.5 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

#### 1. Koefisien Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2012, 96)

Analisis korelasi ( $r$ ) adalah suatu tinjauan untuk menentukan tingkat hubungan antara 2 atau lebih dari variabel-variabel yang berhubungan sebab akibat.

- I. Jika :  $r = 1$  atau  $r$  mendekati 1 disebut hubungan (+) kuat. Artinya jika X bertambah, maka Y bertambah sedangkan variabel Y bertambah
- II. Jika :  $r = -1$  atau mendekati -1 disebut hubungan (-) kuat. Artinya jika variabel X bertambah maka variabel Y berkurang
- III. Jika :  $r = 0$  maka tidak ada hubungan antara X dan Y
- IV. Jika :  $r \rightarrow 0$  (mendekati 0) disebut hubungan antara x dan y lemah
- V. X = variabel bebas dan Y = variabel tidak bebas, Y berubah, jika X mengalami perubahan

**Tabel 3.3 Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 0,1000	Sangat kuat

## 2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2012:97), koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Kelemahan mendasar dalam penggunaan koefisien determinasi adalah jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Setiap penambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap

variabel independen. Oleh karena itu, banyak peneliti yang menganjurkan untuk menggunakan nilai adjusted  $R_2$  pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti nilai  $R_2$ , nilai *Adjusted*  $R_2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

### 3.6.6 Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Uji ini dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel independen (kompensasi dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap dependen (*turnover intention*). Dengan kata lain uji t digunakan untuk menguji signifikan koefisien regresi secara parsial atau pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual dan signifikan terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- Jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  pada taraf iklan 95% atau  $\alpha = 5\%$  maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
- Jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  pada taraf iklan 95% atau  $\alpha = 5\%$  maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak.

Uji t dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

#### b. Uji F (Simultan)

Uji simultan dengan F test digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen yakni variabel  $X_1$ ,  $X_2$  secara simultan terhadap variabel

dependen (Y). Untuk mengetahui hasil dari uji F dapat dilihat pada tabel anova dari persamaan regresi, dengan menggunakan tingkat signifikansi = 5% atau 0,05. Kriteria pengujian dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya Kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*



## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Deskripsi Umum**

#### **4.1.1 Sejarah perusahaan PT Cipta Pratama Karya**

PT. Cipta Pratama Karya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor dan konsultan yang beralamat di Jl. Perintis Kemerdekaan Komp. Pertokoan Pulomas Blok IX No. 3 Kel. Pulogadung Kec.Pulogadung. PT. Cipta Pratama Karya di didirikan pada tahun 2002 oleh Ir. Michael Sariputra MT, pada awal berdirinya PT. Cipta Pratama Karya adalah sebuah CV yang bernama CV. Cipta Pandawa Karya dan pada tahun 2017 berubah menjadi PT . Cipta Pratama Karya.

PT. Cipta Pratama Karya berkerja sama dengan beberapa perusahaan ternama di indonesia seperti PT Fajar Paper , Lippo Grup, PT Nusa Keihin, dan masih banyak lagi. Banyak dari perusahaan-perusahaan tersebut yang mempercayakan beberapa pembangunanya kepada PT. Cipta Pratama Karya. Beberapa diantaranya adalah Gedung AKR (Kebon Jeruk, Jakarta Barat), Lippo Mall Cikarang, Mall Cibubur Jungcion dan masih banyak lagi. Selain pembangunan besar tersebut, PT. Cipta Pratama Karya juga melayani beberapa pembangunan hunian swasta ternama seperti perumahan Lippo Village Karawaci, Perumahan Dago Villas lippo Cikarang dan masih banyak lagi.

#### **4.1.2 Visi dan Misi**

##### **Visi**

Menjadi perusahaan kontraktor terpercaya yang dikenal akan integrasi tinggi, selalu berinovasi dan memuaskan pelayanan pada kepuasan klien

##### **Misi**

Selalu menawarkan jasa kontraktor terbaik dengan memperhatikan apa yang diinginkan serta dibutuhkan oleh klien dan memberikan rasa aman dan nyaman melalui tiga hal : ketepatan waktu, kualitas pengerjaan dan transparansi harga.

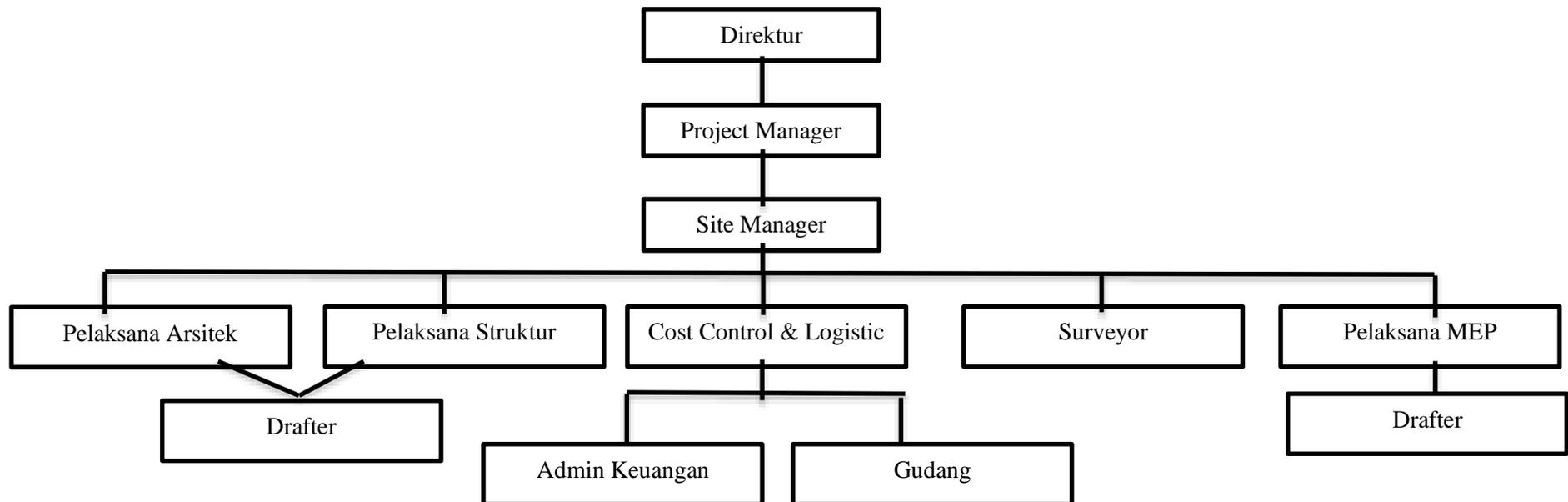
### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Suatu perusahaan dapat dikatakan baik dalam menjalankan kegiatan usaha apabila system organisasi dan struktur organisasi perusahaan itu baik pula, struktur organisasi dalam suatu perusahaan menggambarkan garis wewenang dan tanggung jawab dari masing - masing bagian. Dalam menyusun struktur organisasi harus jelas tujuan dan sasaran dari perusahaan, pembagian tugas dari masing - masing pekerjaan, pendelegasian wewenang dan kesatuan perintah serta tanggung jawab dari masing - masing bagian, dengan adanya struktur organisasi ini perusahaan dapat menjalankan kegiatan secara efektif dan efisien.

PT. Cipta Pratama Karya dalam merealisasikan tujuan dari perusahaan mempunyai struktur organisasi yang didalamnya ditempatkan kedudukan, wewenang, tugas dan tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang telah ditetapkan. Dari struktur organisasi ini dapat dilihat adanya garis kekuasaan dan tanggung jawab yang telah dibagi kedalam beberapa tingkatan, mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah ataupun dapat dilihat garis wewenang yang diatur secara vertikal.

Secara ringkas pembagian tugas dan tanggung jawab, struktur organisasi PT. Cipta Pratama Karya dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Cipta Pratama Karya**



**Sumber : PT. Cipta Pratama Karya**

FEB|Universitas Jayabaya

### 1. Project Manager

Adapun tugas dan tanggung jawab project manager adalah antara lain:

- a. Memimpin proyek secara keseluruhan
- b. Berkoordinasi dengan direktur mengenai masalah-masalah non teknis ataupun teknis.
- c. Project Manager tidak diwajibkan standby di proyek tiap saat.

### 2. Site Manager

Adapun tugas dan tanggung jawab site manager adalah antara lain:

- a. Harus standby di proyek setiap saat
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh permasalahan teknis di proyek
- c. Mengkoordinasi seluruh staf proyek di lapangan agar berkerja sesuai dengan jobdesknya
- d. Bertanggung jawab terhadap BMW (Biaya, Mutu dan Waktu)
- e. Membuat time schedule proyek yang dibantu oleh cost control proyek
- f. Mengatur dan membuat kebijakan metode pelaksanaan proyek

### 3. Cost Control & Logistic

Adapun tugas dan tanggung jawab cost control & logistic adalah :

- a. Menghitung estimasi volume material struktur dan arsitektur secara keseluruhan
- b. Mencari penawaran-penawaran harga terbaru dari supplier atau vendor
- c. Membuat RAP (rencana anggaran pelaksanaan)
- d. Membuat laporan mingguan berupa progress pekerjaan lapangan
- e. Membuat laporan bulanan berupa progres dan laporan keuangan
- f. Mengadakan tender kepada supplier subkon atau basborong
- g. Bersama site manager melakukan negoisasi kepada supplier atau subkon
- h. Order material bahan ke supplier
- i. Menghitung evaluasi biaya pelaksanaan pekerjaan (EBPP). Dari EBPP dapat diketahui jumlah margin biaya yang sudah dikeluarkan

j. Melakukan opname pekerjaan bassborong atau subkon

#### 4. Pelaksana Struktur

Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksana struktur adalah antara lain:

- a. Mengarahkan dan mendampingi proses pelaksanaan pekerjaan struktur
- b. Kontrol pekerjaan struktur baik bekisting, pembesian dan pembetonan.
- c. Menghitung progres lapangan untuk keperluan opname

#### 5. Pelaksana Arsitek

Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksana Arsitek adalah antara lain:

- a. Mengarahkan dan mendampingi proses pelaksanaan pekerjaan finishing atau arsitektur
- b. Kontrol pekerjaan arsitektur seperti dinding, openingan, keramik dan sebagainya
- c. Menghitung progres lapangan untuk keperluan opname

#### 6. Pelaksana MEP

Adapun tugas dan tanggung jawab pelaksana MEP adalah antara lain:

- a. Mengarahkan dan mendampingi proses pelaksanaan pekerjaan MEP
- b. Kontrol pekerjaan mekanikal elektrik dan plumbing
- c. Menghitung progres lapangan untuk keperluan opname
- d. Order bahan material MEP
- e. Membuat bidding penawar-penawar material MEP
- f. Melakukan opname pekerjaan MEP

#### 7. Surveyor

Adapun tugas dan tanggung jawab surveyor adalah antara lain:

- a. Setting out bangunan
- b. Marking level pinjaman
- c. Marking pekerjaan dinding
- d. Cek seluruh pekerjaan yang berhubungan dengan level dan sipatan.

#### 8. Drafter

Adapun tugas dan tanggung jawab drafter adalah antara lain:

- a. Super impose antara gambar arsitek dan struktur
- b. Membuat shopdrawing gambar arsitek, struktur, dan MEP sebelum dimulai pekerjaan
- c. Melakukan perubahan gambar perencanaan apabila diperlukan
- d. Membuat asbuilt drawing ketika bangunan sudah dikerjakan

#### 9. Admin Keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab admin keuangan adalah antara lain:

- a. Membuat laporan pajak tiap bulanya
- b. Membuat laporan keuangan yang meliputi biaya pengeluaran dan pemasukan
- c. Menerima invoice atau tagihan dari supplier atau subkon
- d. Berhubungan dan berkoordinasi dengan akuntan dari direktur dengan sepengetahuan cost control dan site manager

#### 10. Gudang

Adapun tugas dan tanggung jawab gudang adalah antara lain:

- a. Menerima dan seleksi bahan material yang datang ke proyek
- b. Melakukan pembukuan tentang barang yang masuk dan barang yang keluar
- c. Selalu berkoordinasi dan persetujuan dari cost control

### **4.2 Analisis Deskriptif**

Distribusi frekuensi responden dalam penelitian ini dibedakan menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Karakteristik responden secara keseluruhan ditunjukkan dalam tabel-tabel berikut ini:

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 40 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan responden. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan jenis kelamin yang ada pada tabel sebagai berikut:

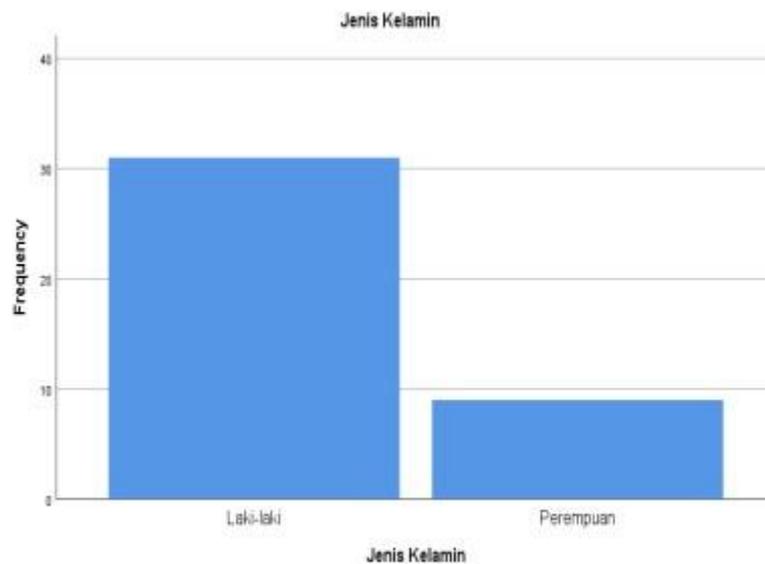
**Tabel 4.1 Karakteristik jawaban responden berdasarkan jenis kelamin**

		<b>Jenis Kelamin</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	77,5	77,5	77,5
	Perempuan	9	22,5	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Melalui Program SPSS 25,2021

Berdasarkan tabel 4.1 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, jumlah seluruh responden sebanyak 40 orang dapat diketahui bahwa responden laki-laki berjumlah 31 orang atau 77,5% dan perempuan berjumlah 9 orang atau 22% , hal ini menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang berkerja di PT Cipta Pratama Karya lebih banyak daripada wanita. Tabel 4.1 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.2 berikut ini:

**Gambar 4.2 Jenis Kelamin Responden**



*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

## 2. Responden Berdasarkan Usia Reponden

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan usia responden yang ada pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik jawaban responden berdasarkan usia responden**

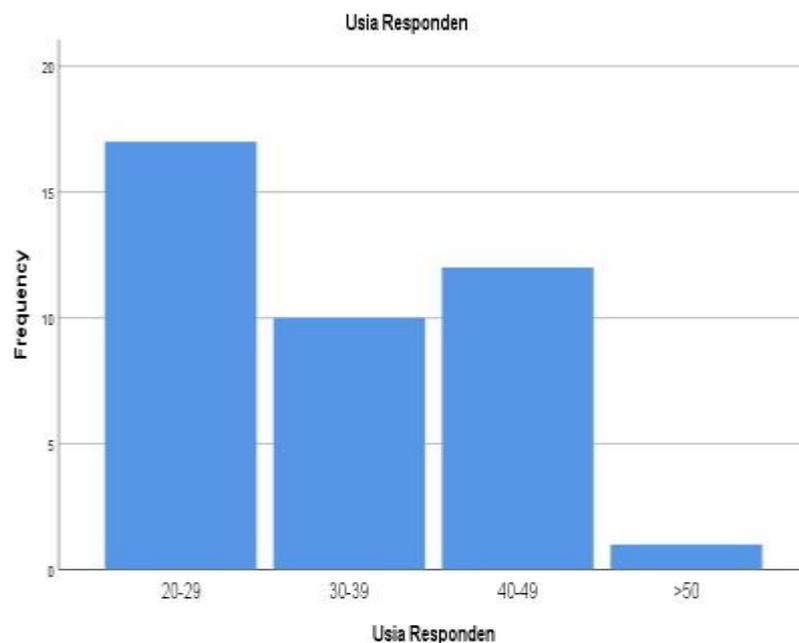
		Usia Responden			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	17	42,5	42,5	42,5
	30-39 Tahun	10	25,0	25,0	67,5
	40-49 Tahun	12	30,0	30,0	97,5
	>50 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

FEB|Universitas Jayabaya Berdasarkan tabel 4.2 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan usia, diketahui bahwa dari 40 responden dapat diketahui bahwa umur responden terbanyak adalah 20-29 tahun

yaitu sebanyak 17 orang atau 42,5% diikuti dengan usia responden 40-49 tahun sebanyak 12 orang atau 30% , usia 30-39 tahun yaitu sebanyak 10 orang atau 25% dan >50 tahun sebanyak 1 orang atau 2,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Cipta Pratama Karya sebagian besar masih berusia muda dan pada usia yang sangat produktif. Tabel 4.2 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.3 sebagai berikut:

**Gambar 4.3 Usia Responden**



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

### 3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan yang ada pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan**

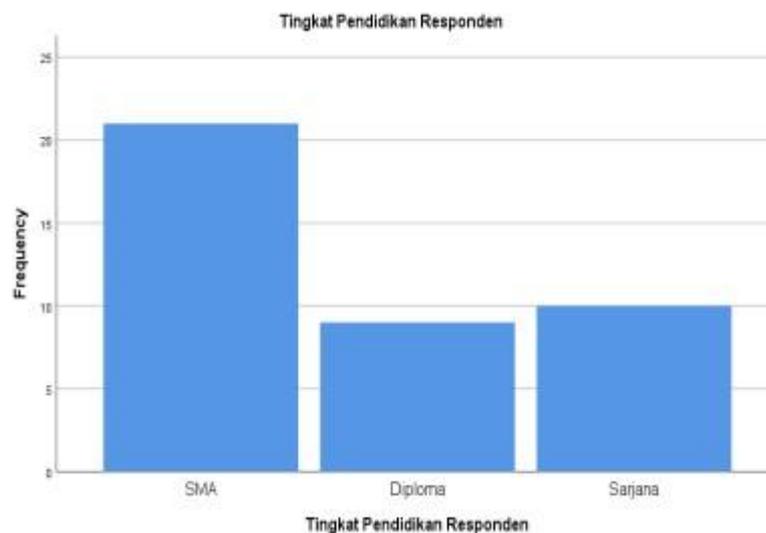
Tingkat Pendidikan Responden				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	SMA/SMK/ sederajat	21	52,5	52,5	52,5
	Diploma	9	22,5	22,5	75,0
	Sarjana (S1)	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan tabel 4.3 diatas mengenai distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa dari 40 responden sebanyak 21 orang atau 52% berpendidikan SMA/SMK/ sederajat, sebanyak 9 orang atau 22,5% berpendidikan diploma dan 10 orang atau 25% berpendidikan sarjana (S1). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang ditempuh sebagian besar karyawan PT Cipta Pratama Karya adalah SMA/SMK/ sederajat. Tabel 4.3 dapat disajikan dalam bentuk grafik seperti gambar 4.4 sebagai berikut:

**Gambar 4.4 Tingkat Pendidikan Responden**



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

#### 4.2.2 Tanggapan Dari Responden Mengenai Kompensasi (Variabel X<sub>1</sub>)

##### 1. Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai perusahaan dalam

memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4 Karakteristik jawaban responden mengenai perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	5,0
Tidak Setuju	7	17,5
Kurang Setuju	11	27,5
Setuju	18	45,0
Sangat Setuju	2	5,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.4 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji di pasar tenaga kerja” memberikan tanggapan 1 responden (5%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 11 responden (27,5%) menyatakan kurang setuju, 18 responden (45%) menyatakan setuju dan 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standar gaji di pasar tenaga kerja”.

## **2. Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan mendapatkan kenaikan gaji, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.5 Karakteristik jawaban responden mengenai hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan kenaikan gaji**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
	Tidak Setuju	7	17,5
	Kurang Setuju	7	17,5
	Setuju	23	57,5
	Sangat Setuju	2	5,0
Total		40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.5 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji” memberikan tanggapan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (57,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji”

### **3. Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.6 Karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak suka	0	0
Tidak suka	0	0
Tidak Setuju	6	15,0
Kurang Setuju	10	25,0
Setuju	24	60,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.6 menyatakan bahwa dimensi tingkat insentif atas pertanyaan “insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya” memberikan tanggapan 0 responden(0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (15%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (25%) menyatakan kurang setuju dan 24 responden (57,5%) menyatakan setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya”

#### **4. Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja**

##### **lembur yang saya lakukan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.7 Karakteristik jawaban karyawan mengenai insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan**

	Frequency	Percent

Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
	Tidak Setuju	2	5,0
	Kurang Setuju	13	32,5
	Setuju	23	57,5
	Sangat Setuju	1	2,5
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.7 menyatakan bahwa dimensi tingkat Insentif atas pertanyaan “Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan” memberikan tanggapan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju, 13 responden (32,5%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (57,5%) menyatakan setuju dan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan”.

### **5. Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu, sebagaimana pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.8 Karakteristik jawaban karyawan mengenai Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	2,5
	Tidak Setuju	2	5,0
	Kurang Setuju	8	20,0
	Setuju	26	65,0
	Sangat Setuju	3	7,5

Total	40	100,0
-------	----	-------

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.8 menyatakan bahwa dimensi tingkat Insentif atas pertanyaan “Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu” memberikan tanggapan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (20%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (65%) menyatakan setuju dan 3 responden (7,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu”.

#### **6. Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.9 Karakteristik jawaban karyawan mengenai fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik**

	Frequency	Percent
Valid Sangat tidak setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Kurang Setuju	4	10,0
Setuju	28	70,0
Sangat Setuju	8	20,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.9 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 4 responden (10%) menyatakan kurang setuju, 28 responden (70%) menyatakan setuju dan 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik”

### **7. Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.10 Karakteristik jawaban karyawan mengenai Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	7	17,5
	Setuju	25	62,5
	Sangat Setuju	8	20,0
Total		40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.10 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan

sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 25 responden (62,5%) menyatakan setuju dan 8 responden (20%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Besarnya jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan”

#### **8. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11 Karakteristik jawaban karyawan mengenai Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan**

	Frequency	Percent
Valid Saangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	3	7,5
Setuju	25	62,5
Sangat Setuju	12	30,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.11 menyatakan bahwa dimensi tingkat Tunjangan atas pertanyaan “Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3

responden (7,5%) menyatakan kurang setuju, 25 responden (62,5%) menyatakan setuju dan 12 responden (30%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan”

### **9. Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12 Karakteristik jawaban mengenai Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	1	2,5
Kurang Setuju	17	42,5
Setuju	20	50,0
Sangat Setuju	2	5,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.12 menyatakan bahwa dimensi tingkat fasilitas lain atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 1 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (50%) menyatakan setuju dan 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan karyawan dan fasilitas karyawan”

#### 10. Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.13 Karakteristik jawaban mengenai Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	7,5
	Tidak Setuju	12	30,0
	Kurang Setuju	24	60,0
	Setuju	1	2,5
	Sangat Setuju	0	0
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.13 menyatakan bahwa dimensi tingkat fasilitas lain atas pertanyaan “Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun” memberikan tanggapan 3 responden (7,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 12 responden (30%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (60%) menyatakan kurang setuju, 1 responden (2,5%) menyatakan setuju dan 0 responden (0%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden kurang setuju atas pertanyaan “Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun”

#### 4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

##### 1. Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban

### **kerja dan tanggung jawab yang saya emban**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.14 Karakteristik jawaban mengenai Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	15	37,5
Setuju	22	55,0
Sangat Setuju	3	7,5
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.14 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 15 responden (37,5%) menyatakan kurang setuju, 22 responden (55%) menyatakan setuju dan 3 responden (0%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban”

### **2. Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya merasa penghasilan dari

pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.15 Karakteristik jawaban mengenai Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	3	7,5
	Kurang Setuju	7	17,5
	Setuju	21	52,5
	Sangat Setuju	9	22,5
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.15 menyatakan bahwa dimensi tingkat upah dan gaji atas pertanyaan “Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan tidak setuju, 7 responden (17,5%) menyatakan kurang setuju, 21 responden (52,5%) menyatakan setuju dan 9 responden (22,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari”

### **3. Pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya ,sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.16 Karakteristik jawaban mengenai pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	3	7,5
	Setuju	26	65,0
	Sangat Setuju	11	27,5
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.16 menyatakan bahwa dimensi tingkat pekerjaan itu sendiri atas pertanyaan “Pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (65%) menyatakan setuju dan 11 responden (27,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Pekerjaan yang lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahlian saya”

#### **4. Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.17 Karakteristik jawaban mengenai Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0

Kurang Setuju	6	15,0
Setuju	23	57,5
Sangat Setuju	11	27,5
Total	40	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.17 menyatakan bahwa dimensi tingkat pekerjaan itu sendiri atas pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 6 responden (15%) menyatakan kurang setuju, 23 responden (57,5%) menyatakan setuju dan 11 responden (27,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini”

#### **5. Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.18 Karakteristik jawaban mengenai Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	0	0
Kurang Setuju	9	22,5
Setuju	30	75,0
Sangat Setuju	1	2,5
Total	40	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.18 menyatakan bahwa dimensi tingkat promosi jabatan atas pertanyaan “Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 9 responden (22,5%) menyatakan kurang setuju, 30 responden (75%) menyatakan setuju dan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi”

## **6. Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.19 Karakteristik jawaban mengenai Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	1	2,5
	Kurang Setuju	10	25,0
	Setuju	27	67,5
	Sangat Setuju	2	5,0
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.19 menyatakan bahwa dimensi tingkat promosi jabatan atas pertanyaan “Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak

setuju, 1 responden (2,5%) menyatakan tidak setuju, 10 responden (25%) menyatakan kurang setuju, 27 responden (67,5%) menyatakan setuju dan 2 responden (5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan”

#### **7. Saya merasakan adanya sikap saling percaya dalam menjalin komunikasi dengan atasan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya merasakan adanya sikap saling percaya dalam menjalin komunikasi dengan atasan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.20 Karakteristik jawaban mengenai Saya merasakan adanya sikap saling percaya dalam menjalin komunikasi dengan atasan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	5	12,5
	Setuju	29	72,5
	Sangat Setuju	6	15,0
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.20 menyatakan bahwa dimensi tingkat Hubungan dengan atasan atas pertanyaan “Saya merasakan adanya sikap saling percaya dalam menjalin komunikasi dengan atasan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan kurang setuju, 29 responden (72,5%) menyatakan setuju dan 6 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan

bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Saya merasakan adanya sikap saling percaya dalam menjalin komunikasi dengan atasan”

### 8. Atasan memperhatikan karyawan dengan baik

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Atasan memperhatikan karyawan dengan baik, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.21 Karakteristik jawaban mengenai atasan memperhatikan karyawan dengan baik**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	8	20,0
	Setuju	26	65,0
	Sangat Setuju	6	15,0
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.21 menyatakan bahwa dimensi tingkat Hubungan dengan atasan atas pertanyaan “Atasan memperhatikan karyawan dengan baik” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 8 responden (20%) menyatakan kurang setuju, 26 responden (65%) menyatakan setuju dan 6 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Atasan memperhatikan karyawan dengan baik”

### 9. Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.22 Karakteristik jawaban mengenai Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	2	5,0
	Setuju	19	47,5
	Sangat Setuju	19	47,5
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.22 menyatakan bahwa dimensi tingkat hubungan dengan rekan kerja atas pertanyaan “Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 19 responden (47,5%) menyatakan setuju dan 19 responden (47,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju atas pertanyaan “Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan”

#### **10. Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.23 Karakteristik jawaban mengenai Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	0	0
	Kurang Setuju	2	5,0
	Setuju	20	50,0
	Sangat Setuju	18	45,0
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.23 menyatakan bahwa dimensi tingkat hubungan dengan rekan kerja atas pertanyaan “Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 0 responden (0%) menyatakan tidak setuju, 2 responden (5%) menyatakan kurang setuju, 20 responden (50%) menyatakan setuju dan 18 responden (45%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden setuju atas pertanyaan “Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja”

#### **4.2.4 Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention***

##### **1. Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.24 Karakteristik jawaban mengenai Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0
	Tidak Setuju	3	7,5
	Kurang Setuju	16	40,0
	Setuju	16	40,0
	Sangat Setuju	5	12,5
	Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.24 menyatakan bahwa dimensi tingkat memikirkan untuk keluar atas pertanyaan “saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 responden (7,5%) menyatakan tidak setuju, 16 responden (40%) menyatakan kurang setuju, 16 responden (40%) menyatakan setuju dan 5 responden (12,5%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju dan setuju atas pertanyaan “saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan”

## **2. Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain ,sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.25 Karakteristik jawaban mengenai Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain**

		Frequency	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	0	0

Tidak Setuju	4	10,0
Kurang Setuju	17	42,5
Setuju	13	32,5
Sangat Setuju	6	15,0
Total	40	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.25 menyatakan bahwa dimensi tingkat pencarian alternatif pekerjaan atas pertanyaan “Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 responden (10%) menyatakan tidak setuju, 17 responden (42,5%) menyatakan kurang setuju, 13 responden (32,5%) menyatakan setuju dan 6 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju atas pertanyaan “Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain”

### 3. Saya melihat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya melihat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.26 Karakteristik jawaban mengenai Saya melihat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	5	12,5
Kurang Setuju	24	60,0
Setuju	10	25,0

Sangat Setuju	0	0
Total	40	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.26 menyatakan bahwa dimensi tingkat pencarian alternatif pekerjaan atas pertanyaan “Saya melihat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain” memberikan tanggapan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (60%) menyatakan kurang setuju, 24 responden (60%) menyatakan setuju dan 10 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju atas pertanyaan “Saya melihat peluang kerja lebih baik diperusahaan lain”

#### **4. Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan, sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.27 Karakteristik jawaban mengenai Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	1	2,5
Tidak Setuju	5	12,5
Kurang Setuju	24	60,0
Setuju	10	25,0
Sangat Setuju	0	0
Total	40	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada tabel 4.27 menyatakan bahwa dimensi tingkat niat untuk keluar atas pertanyaan “Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan” memberikan tanggapan 1 responden (2,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 24 responden (60%) menyatakan kurang setuju, 24 responden (60%) menyatakan setuju dan 10 responden (25%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju atas pertanyaan “Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan”

#### **5. Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik jawaban mengenai Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit ,sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.28**

#### **Karakteristik jawaban mengenai Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit**

	Frequency	Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	0	0
Tidak Setuju	5	12,5
Kurang Setuju	19	47,5
Setuju	10	25,0
Sangat Setuju	6	15,0
Total	40	100,0

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Pada tabel 4.28 menyatakan bahwa dimensi tingkat niat untuk keluar atas pertanyaan “Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit” memberikan tanggapan 0 responden (0%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 responden (12,5%) menyatakan tidak setuju, 19 responden (47,5%) menyatakan kurang setuju, 10 responden (25%) menyatakan setuju dan 6 responden (15%) menyatakan sangat setuju. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa mayoritas responden menjawab kurang setuju atas pertanyaan “Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit”

### 4.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi

Untuk menguji validitas variabel kompensasi, tahapan yang diperlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Menghitung nilai  $r_{hitung}$  (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.
2. Menghitung nilai  $r_{tabel}$  (diperoleh dari table statistic). Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan sampel  $X_1$ , sehingga dari table statistic (lihat di lampiran) diperoleh  $r_{tabel} = 0,304$ .
3. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dianggap valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan program SPSS 25 maka diperoleh  $r_{hitung}$  dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.29 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

<b>Uji Validitas</b>			
<b>No.</b>	<b><math>R_{hitung}</math></b>	<b><math>R_{tabel}</math></b>	<b>Keputusan</b>

Butir 1	0,858	0,304	Valid
Butir 2	0,833	0,304	Valid
Butir 3	0,740	0,304	Valid
Butir 4	0,852	0,304	Valid
Butir 5	0,705	0,304	Valid
Butir 6	0,654	0,304	Valid
Butir 7	0,670	0,304	Valid
Butir 8	0,709	0,304	Valid
Butir 9	0,520	0,304	Valid
Butir 10	0,713	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan pada tabel 4.29 dari uji validitas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu (0,304). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kompensasi ( $X_1$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (Valid) .

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.30 Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,927	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Dari tabel hasil uji reliabilitas kompensasi, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,927, dimana nilai standar reliabilitas yaitu  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya.

## 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Untuk menguji validitas variabel Kepuasan Kerja, tahapan yang diperlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

1. Menghitung nilai  $r_{hitung}$  (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.
2. Menghitung nilai  $r_{tabel}$  (diperoleh dari table statistic). Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan sampel  $X_2$ , sehingga dari table statistic (lihat di lampiran) diperoleh  $r_{tabel} = 0,304$ .
3. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dianggap valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 25 maka diperoleh  $r_{hitung}$  dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.31 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ )**

Uji Validitas			
No.	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keputusan
Butir 1	0,559	0,304	Valid
Butir 2	0,735	0,304	Valid
Butir 3	0,711	0,304	Valid
Butir 4	0,782	0,304	Valid
Butir 5	0,667	0,304	Valid
Butir 6	0,692	0,304	Valid
Butir 7	0,677	0,304	Valid

Butir 8	0,737	0,304	Valid
Butir 9	0,393	0,304	Valid
Butir 10	0,332	0,304	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan pada tabel 4.31 dari uji validitas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu (0,304). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (Valid) .

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.32 Hasil Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,886	10

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Dari tabel hasil uji reliabilitas kepuasan kerja, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,886, dimana nilai standar reliabilitas yaitu  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya

### 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention*

Untuk menguji validitas variabel *Turnover Intention*, tahapan yang diperlu dilakukan yaitu sebagai berikut :

4. Menghitung nilai  $r_{hitung}$  (diperoleh dari hasil perhitungan). Dalam penelitian ini proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS 25.
5. Menghitung nilai  $r_{tabel}$  (diperoleh dari table statistic). Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% dan sampel Y, sehingga dari table statistic (lihat di lampiran) diperoleh  $r_{tabel} = 0,304$ .

6. Memeriksa butir-butir pertanyaan yang memenuhi kriteria. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka data dianggap valid, tetapi jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka data dianggap tidak valid dan tidak dapat dipakai dalam perhitungan selanjutnya.

Berdasarkan nilai perhitungan dengan Program SPSS 25 maka diperoleh  $r_{hitung}$  dari semua butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.33 Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel *Turnover Intention* (Y)**

<b>Uji Validitas</b>			
<b>No.</b>	<b><math>R_{hitung}</math></b>	<b><math>R_{tabel}</math></b>	<b>Keputusan</b>
Butir 1	0,804	0,304	Valid
Butir 2	0,873	0,304	Valid
Butir 3	0,863	0,304	Valid
Butir 4	0,778	0,304	Valid
Butir 5	0,786	0,304	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Berdasarkan pada tabel 4.33 dari uji validitas dapat diketahui bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu (0,304). Maka untuk pengujian uji validitas instrumen *Turnover Intention* (Y) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh butir-butir pertanyaan mampu untuk mengukur apa yang ingin diukur (Valid) .

Untuk hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.34 Hasil Uji Reliabilitas *Turnover Intention***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,930	5

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

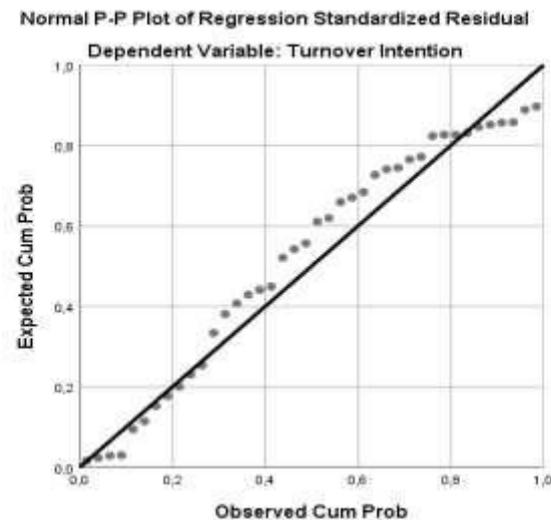
Dari tabel hasil uji reliabilitas *turnover intention*, dapat dilihat nilai reliabilitas kuesioner (*cronbach's alpha*) yaitu sebesar 0,896, dimana nilai standar reliabilitas yaitu  $> 0,6$  maka dapat disimpulkan bahwa data dan kuisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya

#### **4.4 Uji Asumsi Klasik**

Dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi-asumsi dasar tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang sering kali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu Normalitas, Multikolinieritas, dan Heteroskedasitas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinieritas.

##### **a. Uji Normalitas**

Pengujian normalitas, dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk distribusi *standardized residual* dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model. Untuk memperoleh hasil yang akurat, perhitungan dilakukan dengan bantuan komputer, hasil penelitian sebagai berikut:

**Gambar 4.5 Normalitas data**

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Pada normalitas data dengan normal P-P Plot seperti pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal, hal ini berarti data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Dalam penelitian ini, untuk mengetahui apakah terjadi multikolinieritas antar variabel bebas (independen) dengan melihat nilai tolerance dan VIF (variance inflation factor). Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan nilai VIF lebih dari 10, maka dapat dikatakan bahwa antar variabel bebas (independen) tidak terjadi multikolinieritas.

Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.35 Multikolinieritas  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,467	2,141
	Kepuasan Kerja	,467	2,141

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

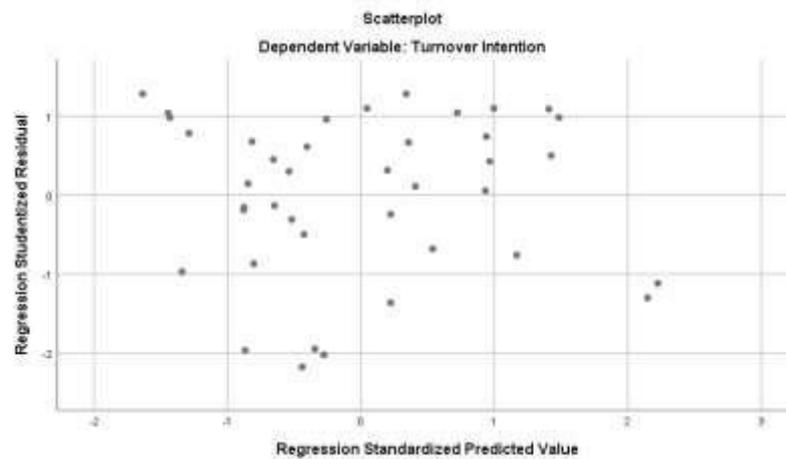
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,467 ,Variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,467. Dengan demikian karena tolerance  $0,467 > 0,1$  maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) atau dengan kata lain tidak terjadi multikolinierita sehingga data baik digunakan dalam model regresi.

Nilai VIF variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 2,341 variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,141. Dengan demikian nilai VIF yang diperoleh  $< 10$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) telah sesuai.

### c. Uji Heterokedatisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data *turnover intention* (Y) bersifat random untuk nilai variabel kompensasi ( $X_1$ ) kepuasan kerja ( $X_2$ ). Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat scatterplot diagram antara predicted value dengan residual. Hasil dari uji heterokedatisitas dapat dilihat pada 4.37 berikut:

**Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa data terpencah disekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Setelah dilakukan perhitungan dari setiap nilai variabel yang diteliti, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian. dalam penelitian ini, menguji tiga hipotesis. Hipotesis *pertama*, berkaitan dengan pengujian ada tidaknya pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention*. Hipotesis *kedua*, berkaitan dengan pengujian ada tidaknya pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* . Hipotesis *ketiga*, berkaitan dengan pengujian ada tidaknya pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap secara bersama-sama terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis pertama dan kedua diajukan bagaimana pengaruh variabel bebas kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat *Turnover Intention*. Alat analisis statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi sederhana ( $r$ ), koefisien determinasi ( $r^2$ ) dan regresi sederhana.

Pengujian hipotesis ketiga diajukan untuk melihat pengaruh variabel bebas kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama sama terhadap *Turnover*

*Intention*. alat analisis statistik yang digunakan adalah koefisien korelasi berganda ( $r$ ) koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) dan regresi berganda.

Pengolahan data penelitian menggunakan bantuan komputer dengan program *Statistical Product for service Solution (SPSS)*. Untuk masing-masing pengujiannya diuraikan sebagai berikut:

#### **4.5.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Cipta Pratama Karya**

Hipotesis pertama : “Terdapat pengaruh negatif antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada PT. Cipta Pratama Karya” . Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dicari apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Kuat lemahnya hubungan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan *turnover intention* ( $Y$ ) dapat diketahui melalui analisis korelasi, sedangkan untuk mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi.

##### **a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana**

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) dan nilai determinasi ( $r_{\text{square}}$ ) antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.36 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)**

Correlations			
		Kompensasi	Turnover Intention
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,788**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi secara manual dapat digunakan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}} \cdot \sqrt{\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} = -0,788$$

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya adalah sebesar -0,788 atau -78,8% atau berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai (r) sebesar -78,8% berada pada kuadran (-0,60) – (0,799) dengan kategori kuat, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya kuat dan negatif.

#### **b. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)**

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (share) pengaruh variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention*

(Y) pada PT Cipta Pratama Karya. Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver 25 dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.37**

**Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>) Terhadap  
*Turnover Intention* (Y)**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 <sup>a</sup>	,620	,610	30,00126

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Untuk menghitung nilai Koefisien Determinasi secara manual dapat digunakan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\% = 0,620 \text{ atau } 62\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai ( $r^2$ ) sebesar 0,620 atau 62% variabilitas *turnover intention* karyawan yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

**c. Analisis Regresi Linier sederhana**

Regresi sederhana antara variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel *turnover intention* (Y), dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.38 Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap**

***Turnover Intention (Y)***

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	200,861	13,358		15,037	,000
	Kompensasi	-,480	,061	-,788	-7,877	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diketahui bahwa harga konstanta dari hasil analisis regresi pasangan variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 200,861 - 0,480 X_1$$

Setelah diketahui persamaan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 200,861 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel kompensasi ( $X_1$ ) mengalami perubahan namun *turnover intention* (Y) akan tetap memiliki nilai konstanta sebesar 200,861. Nilai koefisien regresi pada tabel tersebut adalah 0,480 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompensasi ( $X_1$ ) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* (Y) sebesar 0,480.

#### **d. Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial (Uji T)**

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh (korelasi) antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel kompensasi tidak mempunyai pengaruh (korelasi) negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

$H_a$  : Variabel kompensasi mempunyai pengaruh (korelasi) negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

a. Hipotesis awal

$H_0$  :  $\beta \neq 0$  , Tidak ada pengaruh negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*

$H_a$  :  $\beta > 0$  , ada pengaruh negatif antara kompensasi dengan *turnover intention*

b. Rumusan Uji korelasi

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = -7,887$$

Keterangan

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi  $n$  =

Jumlah sampel  $k$  = jumlah

variabel independen

c. Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$$t_{tabel} = t(a; df = n - 2)$$

$$a = 5\% = t(0,05; df = 40 - 2)$$

$$= 0,05; 38$$

$$= -2,024 \text{ (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0,05) d.}$$

Hasil uji hipotesis

Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-7,887 > -2,024$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Persamaan linear yang terjadi memberikan hasil arah yang negatif, dengan demikian kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Cipta Pratama Karya. Artinya jika kompensasi tinggi maka *turnover intention* akan rendah, sebaliknya jika kompensasi rendah maka *turnover intention* akan tinggi.

#### 4.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Cipta Pratama Karya

Hipotesis kedua : “ Terdapat pengaruh yang negatif antara kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya”. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, terlebih dahulu dicari apakah kedua variabel tersebut berhubungan. Kuat lemahnya hubungan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dengan *turnover intention* (Y) dapat diketahui melalui analisis korelasi, sedangkan untuk mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi.

##### a. Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi (r) dan nilai determinasi ( $r_{square}$ ) antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.39 Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)**

<b>Correlations</b>			
		Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,714**
	Sig. (2-tailed)		,000

	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi secara manual dapat digunakan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum x^2) - (\sum x)^2\}} \cdot \sqrt{\{n(\sum y^2) - (\sum y)^2\}}} = -0,714$$

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya adalah sebesar -0,714 atau -71,4% atau berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai (r) sebesar -71,4% berada pada kuadran (-0,60) – (-0,799) dengan kategori kuat, hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya kuat dan negatif.

#### **b. Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)**

Analisa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan (share) pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya. Adapun hasil dari proses perhitungan dilakukan dengan menggunakan SPSS ver 25 dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.40 Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap**

***Turnover Intention* (Y)**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,498	34,06085

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Untuk menghitung nilai Koefisien Determinasi secara manual dapat digunakan rumus:

$$R^2 = (r)^2 \times 100\% = 0,510 \text{ atau } 51\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai ( $r^2$ ) sebesar 0,510 atau 51% variabilitas *turnover intention* karyawan yang terjadi disebabkan oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis. **c. Analisis Regresi Linier sederhana**

Regresi sederhana antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y), dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.41 Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap *Turnover Intention* (Y)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	202,286	16,743		12,082	,000
Kepuasan Kerja	-,487	,077	-,714	-6,294	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diketahui bahwa harga konstanta dari hasil analisis regresi pasangan variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 202,286 - 0,487 X_2$$

Setelah diketahui persamaan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 202,286 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) mengalami perubahan namun *turnover intention* (Y) akan tetap memiliki nilai konstanta sebesar 202,286. Nilai koefisien regresi pada tabel tersebut adalah -0,487 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* (Y) sebesar 0,487.

#### e. Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial (Uji T)

Untuk menguji hipotesis atau dugaan adanya pengaruh (korelasi) antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) dengan rumusan statistik sebagai berikut:

$H_0$  : Variabel kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh (korelasi) negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

$H_a$  : Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh (korelasi) negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Adapun tahapan-tahapan dalam pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

##### a. Hipotesis awal

$H_0$  :  $\beta \neq 0$  , Tidak ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

$H_a$  :  $\beta > 0$  , ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*

##### b. Rumusan Uji korelasi

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} = -6,294$$

Keterangan

$r$  = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = jumlah variabel independen

c. Bandingkan hasil observasi dengan uji tabel

$$t_{tabel} = t(a; df = n - 2) \quad =$$

$$5\% = t(0,05; df = 40 - 2)$$

$$= 0,05; 38$$

$$= -2,024 \text{ (atau sesuai dengan tabel-T patokan pada signifikan 0,05)}$$

d. Hasil uji hipotesis

Oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-6,294 > -2,024$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Persamaan linier yang terjadi memberikan hasil arah yang negatif dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada PT. Cipta Pratama Karya. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka *turnover intention* akan rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja rendah maka *turnover intention* akan tinggi.

#### **4.5.3 Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Secara Bersama-sama terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Cipta Pratama Karya**

Hipotesis ketiga : “Terdapat pengaruh yang negatif antara kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover Intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya”. Pengujian terhadap hipotesis ketiga ini dilakukan dengan menggunakan rumusan korelasi dan regresi berganda. Kuat lemahnya hubungan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan *turnover intention* ( $Y$ ) Dapat diketahui melalui analisis korelasi berganda, sedangkan mengetahui bentuk hubungan kedua variabel tersebut dilakukan dengan analisis regresi berganda.

### a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai korelasi ( $r$ ) dan nilai determinasi ( $r_{\text{square}}$ ) antara variabel kompensasi ( $X_1$ ), variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.42**

#### Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,644	28,68762

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja *Sumber :*

*Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021*

Untuk menghitung nilai koefisien korelasi secara manual dapat digunakan rumus *Product Moment Pearson*, yaitu

$$r_{x_1x_2y} = \frac{\sqrt{rx_1y^2 + rx_2y^2 - (rx_1y) - (rx_2y) - (rx_1x_2)}}{1 - rx_1x_2/2} = 0,814$$

Hasil analisis korelasi memperlihatkan bahwa hubungan antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan turnover intention sebesar 0,814 atau berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai ( $r$ ) sebesar 0,814 berada pada kuadran 0,80-1,000 hal ini berarti hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan turnover intention pada PT. Cipta Pratama Karya sangat kuat.

Berdasarkan hasil dari koefisien determinasi berganda ( $r^2$ ) variabel kompensasi dan kepuasan kerja pada PT. Cipta Pratama Karya secara bersama sama terhadap turnover intention diperoleh sebesar 0,662 atau 66,2%. nilai tersebut menginformasikan bahwa sebesar 66,2% variasi yang terjadi pada variabel turnover

intention dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas secara bersama-sama. Dengan kata lain, variabel kompensasi dan kepuasan kerja merupakan variabel-variabel prediktor yang dapat diandalkan untuk memprediksi turnover intention pada PT. Cipta Pratama Karya sebesar 66,2% sedangkan sisanya 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam penelitian ini tidak diteliti.

### b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* ( $Y$ ) dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.43 Regresi Linier Berganda Antara Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Dan Variabel Kompensasi Variabel Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Turnover Intention* ( $Y$ )**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	215,345	14,462		14,890	,000
	Kompensasi	-,347	,085	-,569	-4,070	,000
	Kepuasan Kerja	-,204	,095	-,299	-2,135	,039

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner melalui program SPSS,25 2021

Data yang penting pada tabel tersebut nilai B untuk membentuk persamaan regresi ganda. Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$$

Persamaan tersebut menginformasikan bahwa kecenderungan perubahan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konstansi a sebesar 215,345 yang menunjukkan jika terjadi perubahan pada kompensasi dan kepuasan kerja namun *turnover intention* akan tetap memiliki nilai sebesar 215,345.
2. Setiap kenaikan 1 skor variabel kompensasi berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* sebesar -0,347 dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.
3. Setiap kenaikan sebesar 1 skor variabel kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan *turnover intention* sebesar -0,204 dengan asumsi variabel lainnya nilainya konstan.

### c. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Pengajuan ini dilakukan untuk mengetahui secara bersama-sama apakah variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui derajat keberatioan persamaan regersi, dilakukan uji F dan hasilnya dapat ditelah pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.44 Analisis Varians Regresi Linier  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  dengan Persamaan  $Y = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59596,253	2	29798,126	36,208	,000 <sup>b</sup>
	Residual	30450,247	37	822,980		
	Total	90046,500	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan bantuan komputer maka diperoleh nilai  $F_{hitung}$  36,208. Sedangkan harga kritis nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 3,232. Dengan demikian  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,208 > 3,232$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) secara bersama sama terhadap *turnover intention* ( $Y$ ), atau dapat juga dengan melihat nilai signifikan sebesar 0,000

lebih kecil dari 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama sama kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 4.6 Pembahasan

Merujuk pada hasil analisis pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cipta Pratama Karya, maka perlu dibahas eksistensi masing-masing variabel sebagai berikut:

##### 1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya

Hasil pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika kompensasi baik, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi yaitu :  $Y = 200,861 - 0,480 X_1$ . Dengan hasil koefisien regresi sebesar -0,480 yang artinya bahwa setiap penambahan nilai kompensasi ( $X_1$ ) maka akan memberikan penurunan *turnover intention* (Y) karyawan sebesar -0,480, hasil konstanta sebesar 200,861 artinya jika ada perubahan nilai dari variabel kompensasi maka *turnover intention* akan tetap 200,861. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai (r) sebesar -0,788 atau -78,8% hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan *turnover intention* (Y) kuat dan negatif. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,620 atau 62% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -7,887 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024, oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-7,887 > -2,024) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

## 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya

Hasil pengujian hipotesis 2 menggunakan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Jika kepuasan kerja baik, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi yaitu  $:Y = 202,286 - 0,487 X_2$ . Dengan hasil koefisien regresi sebesar -0,487 yang artinya bahwa setiap penambahan nilai kepuasan kerja ( $X_2$ ) maka akan memberikan penurunan *turnover intention* (Y) karyawan sebesar -0,487, hasil konstanta sebesar 202,286 artinya jika ada perubahan nilai dari variabel kepuasan kerja maka *turnover intention* akan tetap 202,286. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai (r) sebesar -0,714 atau -71,4% hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y) kuat dan negatif. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,510 atau 51% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh *turnover intention*. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -6,294 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024, oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-6,294 > -2,024) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

## 3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya

Hasil pengujian hipotesis 3 menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) bersama sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Jika kompensasi dan kepuasan kerja baik, maka *turnover intention* karyawan semakin rendah. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya persamaan regresi yaitu  $:Y = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$ . Artinya bahwa setiap penambahan nilai kompensasi dan kepuasan kerja maka akan memberikan penurunan *turnover intention* karyawan, hasil konstanta sebesar 215,345 artinya jika ada perubahan nilai dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja maka *turnover intention* akan tetap 215,345. Berdasarkan hasil perhitungan

koefisien korelasi di peroleh nilai ( $r$ ) sebesar 0,814 atau 0,814 hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sangat kuat. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,662 atau 66,2% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis parsial (uji-F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar

36,208 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,232 ,oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $36,208 > 3,232$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* ( $Y$ ). Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersamasama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Cipta Pratama Karya.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

#### 1. Pengaruh kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya

Kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sebesar -0,480 dengan tingkat signifikan ( $0,00 < 0,05$ ). Hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai (r) sebesar -0,788 atau -78,8% hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan turnover intention (Y) kuat dan negatif. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,620 atau 62% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh kompensasi. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -7,887 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024, oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-7,887 > 2,024$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

#### 2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya

Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi sebesar -0,487 dengan tingkat signifikan (0,00

$<0,05$ ) . hasil perhitungan koefisien korelasi di peroleh nilai (r) sebesar -0,714 atau -71,4% hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) dan *turnover intention* (Y) kuat dan negatif. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,510 atau 51% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh *turnover intention*. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel *turnover intention* (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar -6,294 dan  $t_{tabel}$  sebesar -2,024 ,oleh karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (-6,294 > -2,024) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap *turnover intention* (Y).

### **3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya**

Kompensasi ( $X_1$ ) dan kepuasan kerja ( $X_2$ ) bersama sama berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta pada variabel kompensasi ( $X_1$ ) yaitu sebesar -0,347 dan koefisien beta pada variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,204. Dan berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai  $r^2$  sebesar 0,662 atau 66,2% variabilitas *turnover intention* yang terjadi disebabkan oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kompensasi dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention* sebesar 66,2% sedangkan sisanya sebesar 34,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal lain ini tidak diteliti oleh penulis. Sedangkan dari hasil uji hipotesis parsial (uji-F) diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 36,208 dan  $F_{tabel}$  sebesar 3,232 ,oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (36,208 > 3,232) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan tingkat signifikan 0,000 Artinya ada pengaruh secara signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap *turnover intention* (Y). Berdasarkan hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-

sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Cipta Pratama Karya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT. Cipta Pratama Karya, maka penulis ingin kemukakan beberapa saran atas permasalahan yang timbul pada penelitian tersebut, sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan kepuasan kerja sehingga *turnover intention* di perusahaan dapat semakin rendah.
2. PT. Cipta Pratama Karya sebaiknya memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan setidaknya memenuhi harapan karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang layak dan sesuai harapan karyawan, tujuan kompensasi akan tercapai salah satunya ikatan kerja sama.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakaan keenam*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Gomes, faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit Aandi Offset.
- Mobley, W.H dkk. 1978. Review And Conceptual Analysis of The Employee Turnover Proces, *Psychological Bulletin*, Vol. 86 PP 493-522.
- Mobley, W.H 1986. Pergantian Karyawan : *Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Sumber Daya*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Ridwan Suryo (2016) “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi*”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Novaldi, P. 2007. Intensi *Turnover* karyawan ditinjau dari Budaya Perusahaan dan Kepuasan Kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU*.
- Monica Dwi (2018). “*Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan*”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dayan, Anto (1994). Pengantar Metode Statistik jilid I LP3ES, Jakarta
- Jeen.2014.*A Study On Attrition-Turnover Intention In Retail Industry*. Jurnal
- Tri Tejo (2018). “ *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga*”. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Matondang, Zulkifli. “*Validitas Dan Reabilitas Suatu Instrumen Penelitian*.” *Jurnal Tabularasa* 6.1 (2009) : 87-97
- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung
- Sugiyono. *Statistika untuk penelitian*. Bandung : alfabeta, 2013
- Naomie dan Edy Rahadja. 2013. “*Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Stdy pada PT. Njonja Meneer Semarang*” *Diponegoro Journal of Management* Vol. 2 , No. 3, Tahun 2013.

# LAMPIRAN

Lampiran 1

## **LEMBAR KUESIONER**

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Sdra/i

Karyawan Pt. Cipta Pratama Karya

Di Jakarta

Sehubungan dengan dilaksanakan penelitian untuk mendapatkan informasi guna keberlangsungan Skripsi saya mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan pada Pt. Cipta Pratama Karya”. Dengan ini saya Laelatul Fitriyah sebagai peneliti memohon bantuan dari bapak/ibu/sdra/i untuk mengisi kuesioner dengan lengkap. Daftar pertanyaan ini berisi tentang pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil kuesioner akan menjamin kerahasiaannya yang digunakan untuk skripsi.

Atas waktu dan kesediannya anda dalam mengenai kuesioner, saya mengucapkan terimakasih.

**Jakarta, 7 Juni 2021**

**Hormat saya**

**(Laelatul Fitriyah)**

## PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak, ibu yang terhormat

Mohon dengan bantuan dan kesedian bapak/ibu/sdra/i untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada. Pertanyaan di bawah ini digunakan untuk penelitian dalam penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kanaya Jakarta Utara. Saya mengharapkan bapak/ibu/sdra/i semua mengisi kuesioner yang saya berikan.

Mengingat pentingnya data dari kuesioner ini, diharapkan kejujuran bapak/ibu/sdra/i untuk menjawab pernyataan-pernyataan sesuai dengan apa yang dialami dan dirasakan saat ini. Terima kasih atas ketersediaannya, kerjasama dan bantuannya dari bapak/ibu/sdra/i.

### I. DATA RESPONDEN

1. Nama Responden :

2. Jenis Kelamin

Laki-Laki (.....)

Perempuan (.....)

3. Usia Responden

21-30 Tahun (.....)

31-40 Tahun (.....)

41-55 Tahun (.....)

4. Tingkat Pendidikan Responden SMA/SMK/Sederajat (.....)

Diploma III (.....)

Strata 1 (.....)

Strata 2 (.....)

## **II. Petunjuk pengisian**

Nyatakan “Tingkat Persetujuan” dari pernyataan tersebut dibawah dengan memberikan tanda check list (✓) pada kolom yang telah tersedia dibawah, masing-masing daftar pernyataan-pernyataan sesuai keadaan sebenarnya.

Ada 5 alternatif untuk menjawab variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu:

### **Keterangan:**

1. STS : Sangat Tidak Setuju
2. TS : Tidak Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. S : Setuju
5. SS : Sangat Setuju

Lampiran 2 Kuesioner

**Pertanyaan mengenai variabel Kompensasi (X1)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Upah dan gaji</b>						
1	Perusahaan memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart gaji dipasar tenaga kerja					
2	Hasil kinerja saya dihargai oleh perusahaan dengan memberikan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji					
<b>Insentif</b>						
3	Insentif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja saya					
4	Insentif yang diberikan dari perusahaan sesuai dengan waktu kerja lembur yang saya lakukan					
5	Pemberian bonus oleh perusahaan selalu tepat waktu					
<b>Tunjangan</b>						
6	Fasilitas kesehatan yang saya terima dari perusahaan sudah baik					
7	Besarnya Jaminan kecelakaan kerja yang saya terima sudah sesuai dengan resiko pekerjaan					
8	Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sudah sesuai dengan peranan/posisi saya diperusahaan					
<b>Fasilitas lain</b>						
9	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan					
10	Saya selalu mendapatkan pakaian seragam dari perusahaan setiap tahun					

**Pertanyaan mengenai variabel Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Upah dan gaji</b>						
1	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban					
2	Saya merasa penghasilan dari pekerjaan saya saat ini dapat mencukupi kebutuhan setiap hari					
<b>Pekerjaan itu sendiri</b>						
3	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kemampuan, dan keahlian saya					
4	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
<b>Promosi jabatan</b>						
5	Semua karyawan diperusahaan diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
6	Keadilan kebijakan promosi karyawan sudah diterapkan dengan baik di perusahaan					
<b>Hubungan dengan atasan</b>						
7	Atasan saya selalu adil dalam memperlakukan karyawan					
8	Atasan memperhatikan karyawan dengan baik					
<b>Hubungan dengan rekan kerja</b>						
9	Rekan kerja saya dapat dipercaya dalam melakukan pekerjaan					

10	Rekan kerja membuat saya bersemangat berkerja					
----	---	--	--	--	--	--

**Pernyataan mengenai variabel *Turnover Intention* (Y)**

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Memikirkan untuk keluar</b>						
1	Saya sering berfikir untuk meninggalkan perusahaan					
<b>Pencarian alternatif pekerjaan</b>						
2	Saya mencari informasi pekerjaan di perusahaan lain					
3	Saya melihat peluang kerja lebih baik di perusahaan lain					
<b>Niat untuk keluar</b>						
4	Saya secepatnya akan memutuskan untuk segera meninggalkan perusahaan					
5	Saya berniat keluar dari perusahaan karena gaji/upah yang saya terima sedikit					

Lampiran 3 Tabulasi Data Responden

**TABULASI DATA RESPONDEN**

No	Data Responden		
	1	2	3
1	1	1	1
2	1	1	3
3	1	3	1
4	1	3	3
5	1	2	3
6	1	4	1
7	1	1	1
8	2	1	1
9	1	2	1
10	1	1	2
11	1	1	2
12	1	1	1
13	1	1	2
14	2	3	3
15	2	2	3
16	2	1	2
17	1	1	1
18	2	3	2
19	2	3	2
20	1	1	1
21	1	3	1
22	1	3	1
23	1	3	3
24	2	1	1
25	1	2	1
26	1	1	3
27	2	2	1
28	1	1	3
29	1	3	2
30	1	3	1
31	1	1	1

32	1	1	2
33	1	2	3
34	1	2	1
35	1	3	1
36	1	2	2
37	1	2	1
38	1	3	3
39	1	2	1
40	2	1	1

Lampiran 4 Tabulasi Jawaban Responden

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN**

Resp.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )										Kepuasan Kerja (X <sub>2</sub> )										Turnover Intention (Y)				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
1	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3
3	3	4	3	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	5	3	3	3	3	3
6	2	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	5
7	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	3
8	2	2	2	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4
9	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5
10	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3
11	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4
12	2	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5
13	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	2	2	2
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3
16	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3
17	2	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	2	3	3	3



FEB|Universitas Jayabaya

Lampiran 5 Tabel Patokan

**TABEL PATOKAN**  $t_{\text{tabel}}$ ,  $r_{\text{tabel}}$ ,  $f_{\text{tabel}}$

df	t 0,05	r 0,05	F 0,05	df	T 0,05	r 0,05	F 0,05	df	t 0,05	r 0,05	F 0,05
1	12.706	0.997	199.500	41	2.020	0.301	3.226	81	1.990	0.216	3.109
2	4.303	0.950	19.000	42	2.018	0.297	3.220	82	1.989	0.215	3.108
3	3.182	0.878	9.552	43	2.017	0.294	3.214	83	1.989	0.213	2.107
4	2.776	0.811	6.944	44	2.015	0.294	3.209	84	1.989	0.212	3.105
5	2.571	0.754	5.786	45	2.014	0.291	3.204	85	1.988	0.211	3.104
6	2.447	0.707	5.143	46	2.013	0.288	3.200	86	1.988	0.210	3.103
7	2.365	0.666	4.737	47	2.012	0.285	3.195	87	1.988	0.208	3.101
8	2.306	0.632	4.459	48	2.011	0.282	3.191	88	1.987	0.207	3.100
9	2.262	0.602	4.259	49	2.010	0.279	3.187	89	1.987	0.206	3.099
10	2.228	0.576	3.103	50	2.009	0.273	3.183	90	1.987	0.205	3.098
11	2.201	0.553	3.982	51	2.008	0.271	3.179	91	1.986	0.204	3.097
12	2.179	0.532	3.885	52	2.007	0.268	3.175	92	1.986	0.203	3.095
13	2.160	0.514	3.806	53	2.006	0.266	3.175	93	1.986	0.202	3.094
14	2.145	0.497	3.739	54	2.005	0.263	3.168	94	1.986	0.201	3.093
15	2.131	0.482	3.682	55	2.004	0.261	3.165	95	1.985	0.200	0.092
16	2.120	0.468	3.634	56	2.003	0.259	3.162	96	1.985	0.199	3.091
17	2.110	0.456	3.592	57	2.002	0.256	3.159	97	1.985	0.198	3.090
18	2.101	0.444	3.555	58	2.002	0.254	3.156	98	1.984	0.197	3.098
19	2.093	0.433	3.522	59	2.001	0.252	3.153	99	1.984	0.196	3.088
20	2.086	0.423	3.493	60	2.000	2.250	3.150	100	1.984	0.195	3.087
21	2.080	0.413	3.467	61	1.999	0.248	3.148	101	1.984	0.194	3.086
22	2.074	0.404	3.443	62	1.998	0.246	3.145	102	1.984	0.193	3.085
23	2.069	0.396	3.422	63	1.998	0.244	3.143	103	1.983	0.192	3.085
24	2.064	0.388	3.403	64	1.997	0.242	3.140	104	1.983	0.191	3.084
25	2.060	0.381	3.385	65	1.997	0.240	3.138	105	1.983	0.190	3.083
26	2.056	0.374	3.369	66	1.996	0.239	3.136	106	1.983	0.189	3.082
27	2.052	0.367	3.354	67	1.995	0.237	3.134	107	1.982	0.188	3.081
28	2.048	0.361	3.340	68	1.995	0.235	3.132	108	1.982	0.187	3.080
29	2.045	0.355	3.328	69	1.994	0.234	3.130	109	1.982	0.187	3.080
30	2.042	0.349	3.316	70	1.994	0.232	3.128	110	1.982	0.186	3.079
31	2.040	0.344	3.305	71	1.993	0.230	3.126	111	1.981	0.185	3.079
32	2.037	0.339	3.295	72	1.993	0.229	3.124				
33	2.035	0.334	3.285	73	1.993	0.227	3.122				

34	2.032	0.329	3.276	74	1.992	0.226	3.120
35	2.030	0.325	3.267	75	1.992	0.224	3.119
36	2.028	0.320	3.259	76	1.992	0.223	3.117
37	2.026	0.316	3.252	77	1.991	0.221	3.115
38	2.024	0.312	3.245	78	1.991	0.220	3.114
39	2.023	0.308	3.238	79	1.990	0.219	3.112
40	2.021	0.304	3.232	80	1.990	0.217	3.111

Lampiran 6 Identitas Responden

**Frequencies : Indentitas Responden**

**Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia Responden	Tingkat Pendidikan Responden
N	Valid	40	40	40
	Missing	0	0	0

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	31	77,5	77,5	77,5
	Perempuan	9	22,5	22,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

**Usia Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	17	42,5	42,5	42,5
	30-39 Tahun	10	25,0	25,0	67,5
	40-49 Tahun	12	30,0	30,0	97,5
	>50 Tahun	1	2,5	2,5	100,0
Total		40	100,0	100,0	

**Tingkat Pendidikan Responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	SMA/SMK/ sederajat	21	52,5	52,5	52,5
	Diploma	9	22,5	22,5	75,0
	Sarjana (S1)	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 7 Frekuensi jawaban Variabel Kompensasi

**Frequencies : Jawaban Responden Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi)**

**Butir1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	5,0	5,0	5,0
	Tidak setuju	7	17,5	17,5	22,5
	Kurang setuju	11	27,5	27,5	50,0
	Setuju	18	45,0	45,0	95,0
	Sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak setuju	7	17,5	17,5	20,0
	Kurang setuju	7	17,5	17,5	37,5
	Setuju	23	57,5	57,5	95,0
	Sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Tidak setuju	6	15,0	15,0	15,0
	Kurang setuju	10	25,0	25,0	40,0
	Setuju	24	60,0	60,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Butir4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak setuju	2	5,0	5,0	7,5
	Kurang setuju	13	32,5	32,5	40,0
	Setuju	23	57,5	57,5	97,5
	Sangat setuju	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Butir5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak setuju	2	5,0	5,0	7,5
	Kurang setuju	8	20,0	20,0	27,5
	Setuju	26	65,0	65,0	92,5
	Sangat setuju	3	7,5	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

#### Butir6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	10,0	10,0	10,0
	Setuju	28	70,0	70,0	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	7	17,5	17,5	17,5
	Setuju	25	62,5	62,5	80,0
	Sangat Setuju	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	7,5	7,5	7,5
	Setuju	25	62,5	62,5	70,0
	Sangat Setuju	12	30,0	30,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Kurang setuju	17	42,5	42,5	45,0
	Setuju	20	50,0	50,0	95,0
	Sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0

Total	40	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

**Butir10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat tidak setuju	3	7,5	7,5	7,5
Tidak setuju	12	30,0	30,0	37,5
Kurang setuju	24	60,0	60,0	97,5
Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 8 Frekuensi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

**Frequencies : Jawaban Responden Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja)**

**Butir1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	15	37,5	37,5	37,5
Setuju	22	55,0	55,0	92,5
Sangat Setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	7,5	7,5
	Kurang setuju	7	17,5	25,0
	Setuju	21	52,5	77,5
	Sangat setuju	9	22,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Butir3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	7,5	7,5
	Setuju	26	65,0	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Butir4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	15,0	15,0
	Setuju	23	57,5	72,5
	Sangat Setuju	11	27,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

**Butir5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	9	22,5	22,5
	Setuju	30	75,0	97,5

Sangat Setuju	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
Kurang setuju	10	25,0	25,0	27,5
Setuju	27	67,5	67,5	95,0
Sangat setuju	2	5,0	5,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	5	12,5	12,5	12,5
Setuju	29	72,5	72,5	85,0
Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang setuju	8	20,0	20,0	20,0
Setuju	26	65,0	65,0	85,0
Sangat Setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5,0	5,0
	Setuju	19	47,5	52,5
	Sangat Setuju	19	47,5	100,0
	Total	40	100,0	

**Butir10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	5,0	5,0
	Setuju	20	50,0	55,0
	Sangat Setuju	18	45,0	100,0
	Total	40	100,0	

Lampiran 9 Frekuensi Jawaban *Turnover Intention*

**Frequencies : Jawaban Responden Variabel Y (*Turnover Intention*)**

**Butir1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	3	7,5	7,5	7,5
Kurang setuju	16	40,0	40,0	47,5
Setuju	16	40,0	40,0	87,5
Sangat setuju	5	12,5	12,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	4	10,0	10,0	10,0
Kurang setuju	17	42,5	42,5	52,5
Setuju	13	32,5	32,5	85,0
Sangat setuju	6	15,0	15,0	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	5	12,5	12,5	12,5
Kurang setuju	20	50,0	50,0	62,5
Setuju	12	30,0	30,0	92,5
Sangat setuju	3	7,5	7,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

**Butir4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2,5	2,5	2,5
	Tidak setuju	5	12,5	12,5	15,0
	Kurang setuju	24	60,0	60,0	75,0
	Setuju	10	25,0	25,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

**Butir5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	12,5	12,5	12,5
	Kurang setuju	19	47,5	47,5	60,0
	Setuju	10	25,0	25,0	85,0
	Sangat setuju	6	15,0	15,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Lampiran 10 Reliabilitas dan Validitas Variabel Kompensasi

**Reliability : Validitas Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi) Scale ; ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	32,6250	23,830	,858	,913
Butir2	32,4500	24,510	,833	,914

Butir3	32,4500	26,767	,740	,919
Butir4	32,3750	25,984	,852	,913
Butir5	32,2000	26,677	,705	,921
Butir6	31,8000	28,933	,654	,924
Butir7	31,8750	28,266	,670	,923
Butir8	31,6750	28,379	,709	,921
Butir9	32,3250	29,097	,520	,929
Butir10	33,3250	27,558	,713	,920

Lampiran 11 Reliabilitas dan Validitas Variabel Kepuasan Kerja

**Reliability : Validitas Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) Scale : ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	10

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	36,5750	15,328	,559	,879
Butir2	36,3750	13,163	,735	,868

Butir3	36,0750	14,943	,711	,869
Butir4	36,1500	14,131	,782	,863
Butir5	36,4750	15,692	,667	,874
Butir6	36,5250	14,871	,692	,870
Butir7	36,2500	15,269	,677	,872
Butir8	36,3250	14,635	,737	,867
Butir9	35,8500	16,131	,393	,890
Butir10	35,8750	16,420	,332	,894

Lampiran 12 : Reliabilitas dan Validitas Variabel Turnover Intention

**Reliability : Validitas Variabel Y (Turnover Intention) Scale : ALL VARIABLES**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,930	5

**Item-Total Statistics**

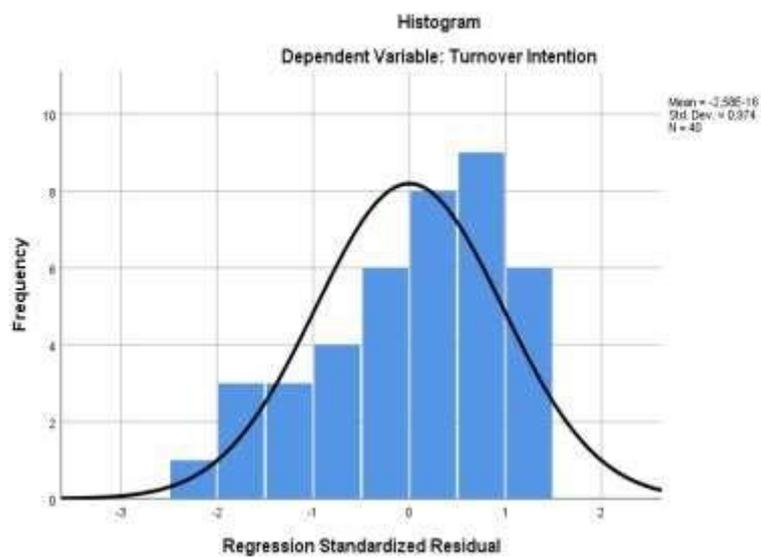
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Butir1	13,3500	8,644	,804	,917

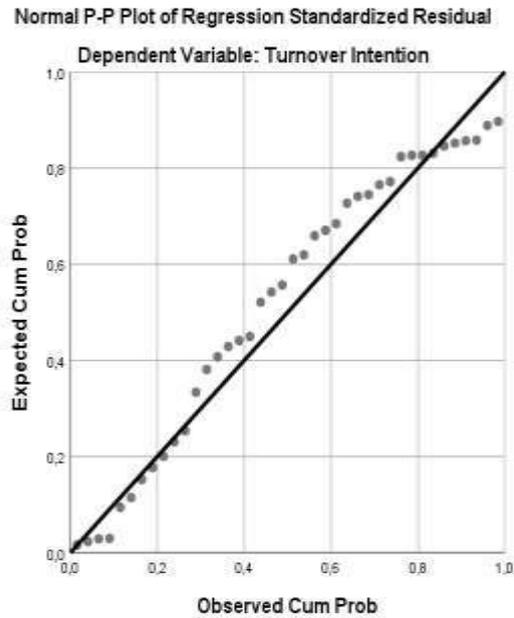
Butir2	13,4000	8,041	,873	,903
Butir3	13,6000	8,503	,863	,906
Butir4	13,8500	9,362	,778	,923
Butir5	13,5000	8,256	,786	,922

Lampiran 13 : Hasil Uji Asumsi Klasik

## UJI ASUMSI KLASIK

### Uji Normalitas





### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	102,5000000
	Std. Deviation	39,09103540
Most Extreme Differences	Absolute	,127
	Positive	,127
	Negative	-,075
Test Statistic		,127
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

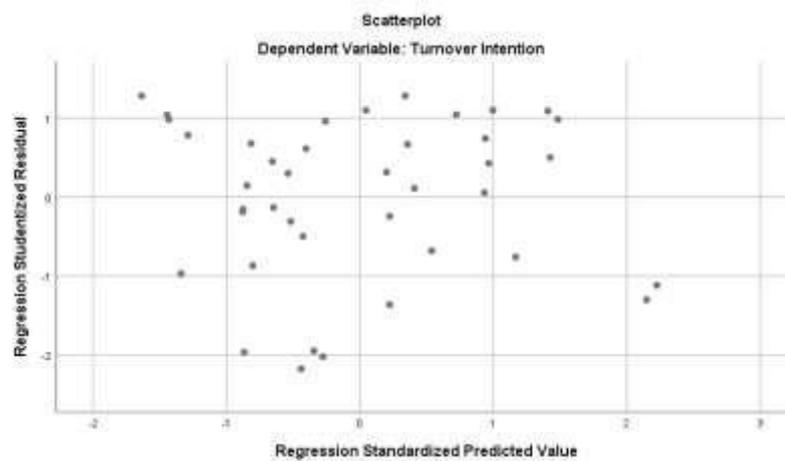
### Uji Multikolinieritas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,467	2,141
	Kepuasan Kerja	,467	2,141

a. Dependent Variable: Turnover Intention

### Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 14 : Hasil Uji Regresi

**Regression : Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi) terhadap Variabel Y ( *Turnover Intention* )**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 <sup>a</sup>	,620	,610	30,00126

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55843,621	1	55843,621	62,043	,000 <sup>b</sup>
	Residual	34202,879	38	900,076		
	Total	90046,500	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	200,861	13,358		15,037	,000
	Kompensasi	-,480	,061	-,788	-7,877	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Regression : Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y ( *Turnover Intention* )**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 <sup>a</sup>	,510	,498	34,06085

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45961,134	1	45961,134	39,617	,000 <sup>b</sup>
	Residual	44085,366	38	1160,141		
	Total	90046,500	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	202,286	16,743		12,082	,000
	Kepuasan Kerja	-,487	,077	-,714	-6,294	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Regression : Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi) dan Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (*Turnover Intention*)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Kompensasi <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 <sup>a</sup>	,662	,644	28,68762

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59596,253	2	29798,126	36,208	,000 <sup>b</sup>
	Residual	30450,247	37	822,980		
	Total	90046,500	39			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	215,345	14,462		14,890	,000
	Kompensasi	-,347	,085	-,569	-4,070	,000
	Kepuasan Kerja	-,204	,095	-,299	-2,135	,039

a. Dependent Variable: Turnover Intention

**Correlations : Variabel X<sub>1</sub> (Kompensasi) terhadap Variabel Y (*Turnover Intention*)**

**Correlations**

		Kompensasi	Turnover Intention
Kompensasi	Pearson Correlation	1	-,788**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,788**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations : Variabel X<sub>2</sub> (Kepuasan Kerja) terhadap Variabel Y (*Turnover Intention*)**

		Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	-,714**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	40	40
Turnover Intention	Pearson Correlation	-,714**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

Nama : Laelatul Fitriyah  
Alamat : Jl. Pulo Besar 1 Rt. 04 Rw. 011 Kel. Sunter Jaya  
Kec. Tanjung Priok  
Tempat/ Tanggal Lahir : Kebumen, 2 Mei 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

## **RIWAYAT PENDIDIKAN**

SDN 3 Seboro : 2004-2010

SMPN 152 Jakarta : 2010-2013

SMKN 3 Jakarta : 2013-2016

Universitas Jayabaya : 2016-2021