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

Laelatul Fitriyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Jakfar

.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya

Jakfar1@gmail.com

INFO NASKAH

Diterima: 19 Oktober 2023

Direvisi : 26 Oktober 2023

Diterima Diterbitkan : 7 November 2023

ABSTRAK

Penelitian 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 terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention karyawan pada PT. Cipta Pratama Karya. 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. 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. 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

Kata kunci: *Motivasi, Kepuasan Kerja*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

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 & Madi Istiyanto, 2015).

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).

Seperti kasus yang terjadi pada PT Cipta Pratama Karya (CPK), sebuah perusahaan yang bergerak dibidang Design Consultant & General Contractor, 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
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.

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 .

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.

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.

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”

Tujuan Penelitian

Adapun penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

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

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Turnover Intention*

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 karywan yang mengalaminya.

Menurut Harnoto (2002:2) menyatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaanya.

Turnover intention merupakan hasil evaluasi individu tentang kelanjutan hubungan kerja mereka dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan keluar dari perusahaan.

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.

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.

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 kebutuhan-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).

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 inilah yang memicu karyawan untuk mencari pekerjaan lain, dengan meninggalkan perusahaan tersebut (*turnover intention*) yang bisa memberikan mereka kompensasi yang lebih memadai.

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.

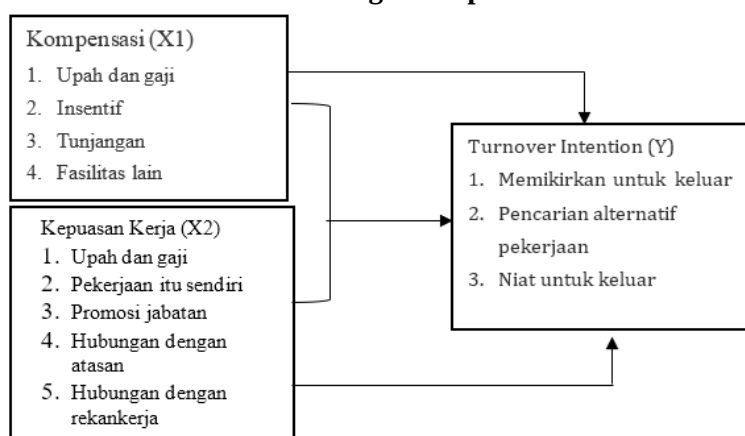
Sementara menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:202) “kepuasan kerja adalah sikap

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.

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.

Kerangka Berpikir

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Perumusan Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁ : Terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

H₂ : Terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

H₃ : Terdapat pengaruh antara Kompensasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama terhadap *Turnover intention* karyawan pada PT Cipta Pratama Karya

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

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

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 (X₁) dan Kepuasan kerja (X₂).

Variabel Dependent 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).

Populasi dan Sampel

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 jugaditetapkan sebagai jumlah sampel. Jadi penelitian ini menggunakan *Sensus dan Sample Jenuh*.

Teknik Skala

Penelitian ini menggunakan skala likert untuk mengukur jawaban daripertanyaan 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 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

Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan adalah ; Teknis Analisis Deskriptif, Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi, Linier Berganda, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi (R^2), Uji Hipotesis, Uji t (Parsial), Uji F (Simultan).

HASIL DAN KESIMPULAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Kompensasi

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

Tabel 4
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen
Penelitian Variabel Kompensasi (X_1)

Uji Validitas			
No.	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
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 4.1 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 5
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 initelah reliabel dan memberi hasil score yang konsisten pada setiap pengukurannya.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

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

Tabel 6
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian
Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Uji Validitas			
No.	Rhitung	Rtabel	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 6 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 7
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

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Turnover Intention*

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

Tabel 8
Rekapitulasi Nilai r untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel *Turnover Intention* (Y)

Uji Validitas			
No.	R_{hitung}	R_{tabel}	Keputusan
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 8 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 9
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 kuisisioner dalam penelitian ini telah reliabel dan memberi hasil *score* yang konsisten pada setiap pengukurannya

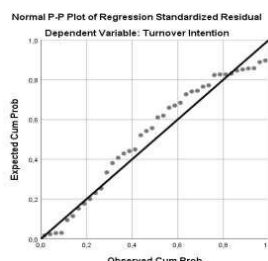
Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tidaknya gangguan normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinieritas.

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 2
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.

Uji Multikolinieritas

Berikut adalah tabel hasil uji multikolinieritas:

Tabel 10
Multikolinieritas
Coefficients^a

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.

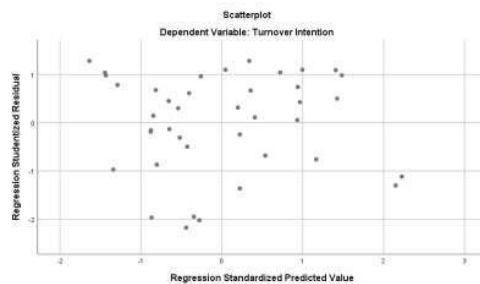
Nilai VIF variabel kompensasi (X_1) sebesar 2,341 variabel kepuasan kerja (X_2) sebesar 2,141. Dengan demikian nilai VIF yang diperoleh < 10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas kompensasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Dengan demikian model garis regresi berganda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

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 3 Uji Heteroskedatisitas



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

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa data terpencah disekitarangka 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.

Uji Hipotesis

Tabel 11
Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X₁) 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 (X₁) 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 (X₁) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya kuat dan negatif.

Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Tabel 12
Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kompensasi (X₁) Terhadap
Turnover Intention (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,788 ^a	,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 (X₁) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 62% sedangkan sisanya sebesar 38% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Analisis Regresi Linier sederhana

Tabel 13
Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kompensasi (X₁) terhadap
Turnover Intention (Y)
Coefficients^a

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

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 (X₁) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 200,861 - 0,480 X_1$$

Setelah diketahui persamaan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 200,861 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel kompensasi (X₁) 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 (X₁) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* (Y) sebesar 0,480.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial (Uji T)

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-7,887 > -2,024) maka H₀ 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 linier 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.

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

Analisis Koefisien Korelasi Sederhana

Tabel 14
Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap Variabel *Turnover Intention* (Y)
Correlations

		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

Berdasarkan data yang tertera pada tabel diatas diperoleh hasil nilai korelasi antara variabel kepuasan kerja (X₂) 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 (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) pada PT Cipta Pratama Karya kuat dan negatif.

Koefisien Determinasi (Koefisien Penentu)

Tabel 15
Nilai Koefisien Determinasi Antara Variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap *Turnover Intention* (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,714 ^a	,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 (r²) sebesar 0,510 atau 51% variabilitas *turnover intention* karyawan yang terjadi disebabkan oleh kepuasan kerja. Dengan kata lain bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain yang dalam hal ini tidak diteliti oleh penulis.

Analisis Regresi Linier sederhana

Tabel 16
Regresi Linier Sederhana Antara Variabel Kepuasan Kerja (X₂) terhadap
Turnover Intention (Y)
Coefficients^a

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

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 (X₂) terhadap *turnover intention* (Y) diperoleh persamaan regresi :

$$\hat{Y} = 202,286 - 0,487 X_2$$

Setelah diketahui persamaan diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai konstanta 202,286 yang menunjukkan bahwa meskipun variabel kepuasan kerja (X₂) mengalami perubahan namun *turnover intention* (Y) akan tetap memilikinilai konstanta sebesar 202,286. Nilai koefisien regresi pada tabel tersebut adalah -0,487 yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan kepuasan kerja (X₂) sebesar satu satuan maka akan menurunkan *turnover intention* (Y) sebesar 0,487.

Uji Signifikan Koefisien Korelasi Parsial (Uji T)

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

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

$$= 0,05; 38$$

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

Hasil uji hipotesis

Oleh karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-6,294 > -2,024) maka H₀ 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.

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

Analisis Koefisien Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

Tabel 17
Perhitungan Koefisien Korelasi Variabel Kompensasi (X₁) Dan Kepuasan Kerja (X₂)
Terhadap Turnover Intention (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,814 ^a	,662	,644	28,68762

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

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 beradapada 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.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 18

Regresi Linier Berganda Antara Variabel Kompensasi (X1) Dan Variabel Kompensasi Variabel Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Turnover Intention (Y)
Coefficients^a

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

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

Dari hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$$

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

1. Konstansia 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 konstan.
3. Setiap kenaikan sebesar 1 skor variabel kepuasan kerja maka akan berpengaruh terhadap penurunan turnover intention sebesar -0,204 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesa Secara Bersama-sama (Uji F)

Tabel 19

Analisis Varians Regresi Linier X1 dan X2 terhadap Y dengan Persamaan $\hat{Y} = 215,345 - 0,347 X_1 - 0,204 X_2$

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59596,253	2	29798,126	36,208	,000 ^b
	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*.

DAFTAR PUSTAKA

- 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 2.