

***THE EFFECT of JOB SATISFACTION AND COMPANY COMMITMENT TO  
TURNOVER ON EMPLOYEES WITH COMPENSATION VARIABLES AS INTERVENING  
VARIABLES***

**May Serevina<sup>1</sup>, Leonardo Budi H<sup>2</sup>, Djamaludin Malik<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

<sup>2,3</sup>Dosen Manajemen Universitas Pandanaran Semarang

**ABSTRAK**

Dalam setahun terakhir jumlah karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan yang masuk. Dalam data tersebut terlihat bahwa total jumlah karyawan dari Agustus 2017 sampai Juli 2018 untuk jumlah keluar sebanyak 9 orang, sedangkan untuk jumlah yang masuk sebanyak 3 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen perusahaan terhadap turnover pada karyawan dengan variabel kompensasi sebagai variabel intervening (*Studi Kasus PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang*). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *staff office* PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang yang berjumlah 41 orang dengan jumlah sampel 41 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsiklasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

**Kata Kunci:** kepuasan kerja, komitmen perusahaan, turnover, kompensasi

**ABSTRACT**

*In the last year the number of employees who left was more than the number of employees who came in. In this data, it can be seen that the total number of employees from August 2017 to July 2018 for the number of leaving was 9 people, while for the number who entered was 3 people. This study aims to determine the effect of job satisfaction and company commitment on employee turnover with compensation as an intervening variable (Case Study PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang). The population in this study were employees of the staff office of PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang, amounting to 41 people with a sample size of 41 employees with a saturated sample technique. The data analysis used was the validity and reliability test, classic assumption test, multiple regression analysis and t test and F test.*

**Keywords:** job satisfaction, company commitment, turnover, compensation

## PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian yang terus melaju dengan cepat menuntut setiap perusahaan untuk selalu dinamis dan meningkatkan produktifitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu hal yang dapat meningkatkan produktifitas perusahaan adalah melakukan pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara efektif dan efisien diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menunjang operasional perusahaan dan membawa perusahaan menuju visi misi yang telah ditetapkannya.

Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari aset yang vital bagi operasional perusahaan harus dikelola dengan baik. Menurut (Tjutju Yuniarsih dan Suwatno 2011), manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan strategis bagi organisasi harus dikelola dengan baik oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan meningkatkan produktifitas dan loyalitas dari karyawannya.

Pengelolaan sumber daya manusia tentu tidak lepas dari berbagai resiko permasalahan yang dapat terjadi sehingga mengganggu jalannya sebuah perusahaan. Salah satu permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia yaitu adanya *turnover* atau perpindahan dan keluarnya karyawan dari perusahaan. Menurut (Suwandi dan Indratoro 2009), *turnover* diindikasikan sebagai sifat individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan. Menurut (Mobley, W.H 2011), *turnover intentions* merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*.

*Turnover intention* menjadi permasalahan yang sering dialami oleh semua perusahaan dan sering menyebabkan banyak karyawan yang keluar dan beralih

untuk bekerja di perusahaan lain. Permasalahan *turnover intention* juga menghambat perkembangan dan jalannya operasional dalam suatu perusahaan. Permasalahan tersebut juga tengah dialami saat ini oleh PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang. Perusahaan tersebut yang memproduksi air minum dalam kemasan dengan merk Snow dan Millano berlokasi di Banyumanik yang saat ini tengah mengalami permasalahan terkait *turnover* yang terjadi.

Menurut (Kreitner dan Kinicki 2011) kepuasan kerja merupakan suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Menurut (Davis dan Newstrom 2015), kepuasan kerja menunjukkan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

Permasalahan lain yang terjadi yaitu berkaitan dengan faktor komitmen perusahaan. Menurut (Steers 2008), komitmen pada perusahaan merupakan sebuah dimensi perilaku yang penting dan dapat digunakan untuk menilai keterikatan karyawan pada perusahaan. Kompensasi juga menunjukkan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Panggabean 2013).

Terdapat beberapa penelitian yang membahas tentang *turnover intention* dalam sebuah perusahaan. (Irawan dan Selfi 2017), melakukan penelitian dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian (Arin, Djahur dan Djudi 2014) dengan judul pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang), menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompensasi kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada terjadi tersebut penulis mencoba untuk melakukan penelitian di PT Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang. Dalam penelitian ini peneliti merancang penelitian replikasi dari beberapa penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen perusahaan yang telah dilakukan. Namun hasil dari penelitian yang telah ada tidak memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel yang

memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan terhadap *turnover intention* sehingga peneliti tertarik untuk memasukkan variabel kompensasi sebagai variabel intervening dan melakukan penelitian yang membahas tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen perusahaan terhadap *turnover intention* dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Adapun judul penelitian tersebut adalah “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Perusahaan terhadap *Turnover Intention* dengan Kompensasi sebagai Variabel *Intervening*.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendukung dalam produktivitas sebuah perusahaan dan mencerminkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Terdapat berbagai pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan oleh para ahli. Menurut (Kreitner dan Kinicki 2011) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Definisi ini secara tidak langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan namun seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan satu atau beberapa aspek lainnya.

Menurut (Davis dan Newstrom 2015), “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamik. Para pimpinan tidak dapat menciptakan kondisi yang dapat menimbulkan kepuasan kerja sekarang dan kemudian mengabaikannya selama beberapa tahun. Kepuasan kerja dapat menurun secepat timbulnya, bahkan biasanya lebih cepat sehingga mengharuskan para pimpinan untuk memperhatikan setiap saat.

Menurut (Robbins dan Judge 2013) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi

memegang perasaan positif terhadap pekerjaan mereka, sementara orang yang tidak puas memegang perasaan negatif terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan McShane dan Von Glinow (dikutip oleh Wibowo, 2013) memandang kepuasan kerja sebagai evaluasi seseorang atas pekerjaannya dan konteks pekerjaannya dan merupakan penilaian terhadap karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di pekerjaan yang dirasakan.

Wether dan Davis (dikutip oleh Badriyah 2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan individu yang berhubungan dengan pekerjaannya yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya, maka ia akan memiliki sikap positif & bangga serta menilai tinggi pekerjaannya dapat menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang diinginkan. Berdasarkan berbagai pengertian yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah hasil dari berbagai faktor yang mempengaruhi karyawan dalam pekerjaannya baik itu dari dalam maupun dari luar. Kepuasan kerja juga terbentuk ketika karyawan memiliki persepsi bahwa hasil dari pekerjaannya sesuai dengan apa yang karyawan tersebut usahakan.

### Komitmen Perusahaan

Komitmen perusahaan menjelaskan kekuatan relatif dari sebuah identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah perusahaan. Komitmen menghadirkan sesuatu diluar loyalitas belaka terhadap suatu organisasi. Selain itu, hal tersebut meliputi suatu hubungan yang aktif dengan organisasi dimana individu bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran perusahaan (Steers 2008). Menurut Riggio (dikutip oleh Mangkunegara 2009) komitmen perusahaan adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan perusahaan atau organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka. .

Komitmen perusahaan menurut Greenberg dan Baron (dikutip oleh Badriyah 2015) juga dapat diartikan sebagai derajat dimana seseorang terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana di dalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan seseorang untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi atau perusahaan tempat seorang tersebut bekerja. Komitmen yang tinggi menjadikan seseorang lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik. Komitmen organisasi yang rendah akan membuat seseorang untuk berbuat demi kepentingan pribadinya.

Dari beberapa pengertian komitmen organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

### **Turnover Intention**

*Turnover Intentions* diindikasikan sebagai sifat individu yang mengacu pada hasil evaluasi mengenai kelangsungan hubungannya dengan organisasi dimana dirinya bekerja dan belum terwujud dalam bentuk tindakan (Suwandi dan Indranto 2009). Kemudian menurut (Mobley 2011) *Turnover Intentions* merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Sedangkan menurut (Malna 2012) *Turnover Intention* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain.

Menurut (Andini 2006) sebagian besar karyawan yang meninggalkan perusahaan karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindarkan dan pekerjaan sukarela yang tidak dapat dihindarkan. Perpindahan kerja yang dapat dihindarkan dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat

dihindarkan dapat disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intentions* adalah intensi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dimana ia bekerja selama ini.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikarenakan kompensasi adalah salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi 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 tidak mudah.

Kompensasi ini dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan. Panggaban (dikutip oleh Torang 2013) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Menurut Tohardi (dikutip oleh Notoatmodjo 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*). Karena bila kompensasi dirasakan tidak layak dan tidak adil oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial. Sedangkan menurut Handoko (dikutip oleh Notoatmodjo 2009) yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Marhot Tua E.H. (dikutip oleh Danang Sunyoto 2012) kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran diatas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus dan komisi sehingga sering disebut kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja karyawan seperti tunjangan-tunjangan.

### **Hipotesis penelitian**

#### **Ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*.**

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*. (Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati 2017) melakukan penelitian dengan hasil menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian hasil penelitian dari (Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani 2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain itu hasil penelitian dari (Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah 2015) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka disimpulkan hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan *Turnover Intention*.

#### **Ada pengaruh antara komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*.**

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*. Dalam penelitian oleh (Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul

Hidayati 2017) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan hasil penelitian dari (Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani 2017) menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kemudian hasil penelitian dari (Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah 2015) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka disimpulkan hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*

#### **Ada pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*.**

Terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari (Luh Putu Mila Pristayati dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani 2017) menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan hasil penelitian dari (Abdurrahim dan Hastin Umi Anisah 2015) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut maka disimpulkan hipotesis bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*.

#### **Kompensasi memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention*.**

Dalam hipotesis ini peneliti tidak menemukan penelitian yang sesuai dengan variabel yang akan diujikan tetapi peneliti berusaha menggunakan asumsi bahwa kompensasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen perusahaan dengan *Turnover Intention* dan akan dibuktikan dengan penelitian ini.

### **METODE PENELITIAN**

## **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sudjana 2015) populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *staff office* PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang yang berjumlah 41 orang.

Sampel adalah pengambilan contoh beberapa anggota populasi yang mewakili secara representatif terhadap populasi (Sukestiyarno 2009). Sampel dalam penelitian ini akan menggunakan teknik Sampel Jenuh. Pengertian Sampel Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono 2011). Maka berdasarkan pengertian tersebut untuk sampel penelitian ini adalah semua jumlah populasi yaitu sebanyak 41 orang.

## **Jenis dan sumber data**

Data dalam penelitian ini akan dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

### **1.Data primer**

Data primer, dikatakan data primer bila pengumpulan data dilakukan secara langsung oleh peneliti terhadap sasaran (Sugiyono 2011). Data primer dalam penelitian ini adalah data terkait dengan jawaban responden atas pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

### **2.Data sekunder**

Data sekunder, apabila pengumpulan data yang diinginkan diperoleh dari orang lain atau tempat lain dan bukan dilakukan oleh peneliti sendiri. (Sugiyono 2011). Data sekunder dalam penelitian ini adalah data terkait dengan gambaran obyek penelitian.

## **Metode pengumpulan dan Instrumen penelitian**

### **A.Metode Dokumentasi**

Dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya (Suharsimi 2010). Peneliti menggunakan metode dokumentasi untuk mengetahui profil PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang.

### **b.Metode Kuesioner**

Kuesioner yaitu cara pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan mereka akan memberikan respon terhadap pertanyaan tersebut (Umar 2008). Kuesioner ini dibagikan kepada karyawan PT. Kurniawan Sejati Sejahtera Semarang. Kuesioner yang di gunakan adalah kuesioner pilihan ganda di mana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian di beri skor dengan menggunakan skala Likert dalam bentuk checklist.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran umum objek penelitian**

PT. Kurniawan Sejati Sejahtera adalah perusahaan Air Minum dalam kemasan (AMDK) yang telah berdiri sejak

tahun 1985 dan merupakan anggota ASPADIN no: 293/AG/B/X/2015. PT. Kurniawan Sejati Sejahtera beralamat di jalan Potrosari Tengah no 8 Sronдол Kulon, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia. PT. Kurniawan Sejati Sejahtera memproduksi air minum dalam kemasan galon, cup, dan botol yang di proses secara hati-hati dan higienis melalui proses filterisasi karbon, filterisasi mikro, ultraviolet dan ozonisasi dengan teknologi terbaik sehingga menghasilkan produk air minum dalam kemasan yang sehat, segar, bersih dan mengandung extra oksigen, dengan merk “ Snow “ dan “ Millan “

### Analisis Regresi linier berganda tahap 1

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2), terhadap kompensasi (Y1).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.419	4.059		4.292	.000
kepuasan kerja	.382	.368	.080	4.490	.000
komitmen perusahaan	.324	.397	.020	4.122	.000

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan unstandardized coefficients karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Selain itu Unstandardized beta dapat digunakan bila satuan pengukuran adalah sama, misalnya semua dalam Rupiah (Rp), liter, cm dan berbagai satuan lainnya.

Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 17,419 + 0,382X_1 + 0,324X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kompensasi

X1 = Kepuasan kerja

X2 = Komitmen perusahaan

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0,382. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja terhadap kompensasi. Artinya jika kepuasan kerja semakin meningkat maka kompensasi akan semakin meningkat.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen perusahaan (X2) adalah sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan ada pengaruh positif dari variabel komitmen perusahaan terhadap kompensasi. Artinya jika komitmen perusahaan meningkat maka kompensasi akan semakin meningkat.

3. Jika variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen perusahaan (X2) bernilai nol maka kompensasi (Y1) akan bernilai 17,419 (positif). Hal tersebut berarti meskipun proses kepuasan kerja dan komitmen perusahaan tidak meningkat namun kompensasi akan tetap meningkat.

### Analisis Regresi linier berganda tahap 2

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2) dan kompensasi (Y1) terhadap *turnover* (Y2).

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.376	3.003		.791	.434
kepuasan kerja	-.389	.302	-.405	-4.833	.007
komitmen perusahaan	-.298	.220	-.235	-3.650	.007
kompensasi	-.212	.209	-.161	-3.134	.004

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients* karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Selain itu *Unstandardized beta* dapat digunakan bila satuan pengukuran adalah sama, misalnya semua dalam Rupiah (Rp), liter, cm dan berbagai satuan lainnya. Berdasarkan tabel tersebut maka persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = 2,376 - 0,389X_1 - 0,298X_2 - 0,212Y_1 + e$$

Keterangan :

- Y<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>1</sub> = Kepuasan kerja
- X<sub>2</sub> = Komitmen perusahaan
- Y<sub>2</sub> = *Turnover*
- e = error

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar -0,389. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif kepuasan kerja terhadap *turnover*. Artinya jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover* karyawan menurun.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel komitmen perusahaan (X2) adalah sebesar -0,298. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif komitmen perusahaan terhadap *turnover*. Artinya jika komitmen perusahaan meningkat maka *turnover* karyawan akan menurun.

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi (Y1) adalah sebesar -0,212. Hal ini menunjukkan ada pengaruh negatif kompensasi terhadap *turnover*. Artinya jika kompensasi semakin meningkat maka *turnover* karyawan akan semakin menurun.

4. Jika variabel kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2) dan kompensasi (Y1) bernilai nol maka *turnover* (Y2) akan bernilai 2,376 (positif). Hal tersebut berarti jika kepuasan kerja, komitmen perusahaan dan kompensasi tidak ditingkatkan maka *turnover* karyawan akan meningkat.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen perusahaan (X2) terhadap kompensasi (Y1). Berikut ini adalah nilai koefisien korelasi (R) dan nilai koefisien determinasi (Adj.R<sup>2</sup>). besarnya nilai determinasi (Adj.R<sup>2</sup>) hasil hitung adalah sebesar 0,746. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen perusahaan (X2) dalam penelitian

ini mampu menjelaskan variabel kompensasi (Y1) sebesar 74,6%, di mana sisanya yaitu sebesar 25,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini seperti lingkungan kerja, hubungan kerja dan lain-lain.

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kepuasan kerja (X1) dan komitmen perusahaan (X2) serta kompensasi (Y1) terhadap *turnover* (Y2).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2), kompensasi (Y1) secara parsial terhadap *turnover* (Y2).

Model		t	Sig.
1	(Constant)	.791	.434
	kepuasan kerja	-4.833	.007
	komitmen perusahaan	-3.650	.007
	kompensasi	-3.134	.004

1. Pengujian Hipotesis Parsial antara Variabel Kepuasan Kerja (X1) dan *Turnover* (Y2)

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2), kompensasi (Y1) secara bersama-sama terhadap *turnover* (Y2). ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X1), komitmen perusahaan (X2),

kompensasi (Y1) terhadap *turnover* (Y2) secara bersama-sama.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan kepuasan kerja dengan *turnover intention* di PT Kurniawan Sejati Sejahtera.
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan komitmen perusahaan dengan *turnover intention* di PT Kurniawan Sejati Sejahtera.
3. Ada pengaruh negatif dan signifikan kompensasi dengan *turnover intention* di PT Kurniawan Sejati Sejahtera.
4. Variabel kompensasi tidak mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja dan komitmen perusahaan terhadap *turnover intention* di PT Kurniawan Sejati Sejahtera.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk PT Kurniawan Sejati Sejahtera sebaiknya meningkatkan dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusianya terutama kepuasan karyawan dengan memberikan kesempatan untuk promosi kerja bagi karyawan yang berprestasi, memberikan pendidikan dan pelatihan untuk

meningkatkan kemampuan kerja karyawan serta memberikan kompensasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan pemerintah.

2. Untuk peneliti selanjutnya penyebaran kuisioner dapat disertai dengan metode wawancara atau terlibat tatap muka langsung dengan responden agar responden dapat lebih memahami pernyataan kuisioner yang diberikan oleh peneliti sehingga hasil yang diperoleh lebih akurat.

### **Keterbatasan penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain :

1. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan menyebarkan kuesioner sebagai instrument penelitian. Penelitian ini tidak melakukan wawancara atau observasi langsung, sehingga tidak dapat menggali secara dalam tentang alasan jawaban yang diberikan responden.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan sehingga ruang lingkup penelitian sangat terbatas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdurrahim., Dan Hastin Umi Anisah. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada Pt. Bank Perkreditan Rakyat Mitratama Arthabuana). Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 3, Nomor 3, Oktober 2015

Adi Irawan Setiyanto Dan Selvi Nurul Hidayati. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi

Terhadap Turnover Intention. Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1, July 2017, 105-110.

Ajzen. 2011. The theory of planned behaviour: reactions and reflections. Routledge: Psychology and Health Journal.

Amin Widjaja. 2013. Corporate Fraud Dan Internal Control. Edisi Keempat. Harvarindo. Jakarta.

Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro

Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

Arin Dewi Putrianti, Djahmur Hamid Dan M. Djudi Mukzam. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 12 No. 2 Juli 2014.

Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Cv Pustaka Setia.

Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Buku Seru

Davis Dan Newstrom. 2015. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Kedelapan, Penerbit. Erlangga, Jakarta.

- Erwin Paulus Dan Hery Winoto. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Pt Multi Abadi Sejahtera). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Vol15 No.2 Desember 2015.
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Henry, Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedelapan. Yogyakarta: Stie Ykpn.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta. Pt Rajagrafindo Persada
- I Gede Nanda Wiguna Arta Dan Ida Bagus Ketut Surya. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Pada Agent Prumegas. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 8, 2017: 4156-4184.
- Kreitner, Robert Dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Luh Putu Mila Pristayati Dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt Jaya Abadi Sidoarjo. Jurnal Majalah Ekonomi, Issn 1411-9501.
- Luthans, Fred. 2016. Perilaku Organisasi, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk), Edisi Ketiga Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Malna. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Platindo Raya.
- Mangkunegara, A.A, Dan Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Pt. Rineka Cipta
- Price. 2001. Modern Corporate Culture. New York: Printice Hall.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education.
- Steers Richard. M.. 2008. Efektivitas Organisasi. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Sudjana. 2015. Metode Statistik. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sukestiyarno. 2009. Olah Data Penelitian Berbantuan Spss. Universitas Negeri Semarang (Unnes). Semarang

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwandi Dan Indratoro. 2009. Memahami Penelitian Kualitatif. Rineka Cipta, Jakarta.

Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi. Alfabeta. Bandung.

Wibowo. 2013. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Rajawali Pers.