

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S- 1**



Disusun Oleh:
Misbakul Akrom
NIM:16.0101.0175

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Misbakhul Akrom
NIM. 16.0101.0975

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2020**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Misbakul Akrom

NPM 16.0101.0175

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji

Pada tanggal 14 Agustus 2020.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Drs. Dahli Suhaeli, MM

Pembimbing I

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., MM

Pembimbing II

Tim Penguji

Drs. Dahli Suhaeli, MM

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, MM

Sekretaris

Muhdiyanto, SE., M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

04 SEP 2020

Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Misbakhul Akrom
NPM : 16.0101.0175
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL
TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN .
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya)**

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemusian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 01 September 2020



(Misbakhul Akrom)

NIM. 16.0101.0175

RIWAYAT HIDUP

Nama : Misbakhul akrom
Jenis Kelamin : Laki- Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 18 April 1996
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Mrian Kulon Rt 001 Rw 003 Kundisari Kedu
Temanggung
Alamat Email : Misbakhulakrom@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2002-2010) : MI Kundisari
SMP (2010-2013) : MTS Negeri Kedu
SMA (2013-2016) : SMK SWADAYA Temanggung
Perguruan Tinggi (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammdaiyah Magelang

Magelang, 01 September2020

Peneliti



Misbakhul Akrom
NIM. 16.0101.0175

MOTTO

“Banyak kegagalan dalam hidup ini dikarenakan orang-orang tidak menyadari betapa dekatnya mereka dengan keberhasilan saat mereka menyerah”

(Tomas Alva Edison)

*“kebanggaan kita yang terbesar adalah bukan tidak pernah gagal,
tetapi bangkit kembali setiap kali jatuh”*

(Confuisius)

Allah tidak bertanya 5+5 berapa karena pasti jawabannya 10 tapi Allah akan bertanya 10 itu berapa tambah berapa? Bisa 7+3, bisa 8+2, bisa 11-1. Jadi hasilnya 10, ada banyak cara mencapai ridho Allah”

(Quraish Shihab)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT. Albasia Sejahtera Mandiri)”** Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas.
3. Mulato Santoso, SE, M.Sc, Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Dahli Suhaeli, M.M serta Luk Luk Atul Hidayat, SE.,MM selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi.
5. Seluruh Dosen Pengajar yang telah memberikan bekal ilmu yang tak ternilai harganya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.
6. Kedua orang tua saya, Ibu muji yanti dan Bapak wahyudi yang tak pernah putus selalu mendoakan, memberikan kasih sayang, semangat, serta arahan sehingga saya merasa terdorong untuk meraih cita-cita..
7. Teman-teman kelas 16 D Manajemen dan Teman-teman sesama bimbingan skripsi yang selalu memberi semangat dan dukungan.
8. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritikan dan saran penulisan skripsi ini. Dan Akhirnya tiada untaian kata yang pantas dan berharga kecuali ucapan Alhamdulillahirobbil ‘alamin atas rahmat dan karunia serta ridho Allah SWT. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan pembaca pada umumnya.

Magelang, 01 September 2020

Peneliti



Misbakhul Akrom

NIM. 16.0101.0175

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan dan Menganalisis Penelitian	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Telaah Teori	9
1. Teori Tindakan Beralasan (<i>Theory Of Reasoned Action</i>).....	9
2. Teori Perilaku Terencana (<i>Theory of Planned Behavior</i>)	10
3. Keinginan Berpindah (<i>Turnover Intention</i>).....	11
4. Kompensasi	16
5. Komitmen Organisasional	21
6. Kepuasan Kerja	25
B. Telaah Penelitian Sebelumnya	29
C. Pengembangan Hipotesis	33
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja	33
2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja	34
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Trunover Intetion</i>	35
4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Trunover Intention</i>	36
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	37
6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	38
7. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap <i>Turnover Intention</i>	39
D. Model Penelitian	40
BAB III METODA PENELITIAN	42
A. Populai Dan Sampel.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
B. Data Penelitian	43

1. Jenis Data dan Sumber Data.....	43
2. Metode Pengumpulan Data	45
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran variabel.....	45
1. Definisi Operasional Variabel	45
2. Pengukuran variabel	48
D. Uji Instrumen Penelitian	49
1. Uji Validitas.....	49
2. Uji Reabilitas	50
E. Metode analisis data.....	51
1. Analisis Regresi Linear Berganda	51
2. Uji Hipotesis.....	52
3. Uji Efek Mediasi.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	57
B. Deskripsi Responden.....	58
1. Jenis Kelamin Responden.....	58
2. Usia Responden.....	58
3. Status Responden.....	59
4. Pendidikan Responden	59
5. Masa Kerja Responden.....	59
C. Deskripsi Jawaban Responden.....	60
1. Variabel Turnover Intention	60
2. Variabel kompensasi	61
3. Variabel Komitmen Organisasional	61
4. Variabel kepuasan kerja	61
D. Uji Instrumen Penelitian	62
1. Uji Validitas.....	62
2. Uji Reabilitas	62
E. Analisis Data	63
1. Uji Model Persamaan 1	63
2. Uji Model Persamaan 2	65
3. Analisis Hipotesis	68
BAB V.....	83
PENUTUP.....	83
A. Simpulan	83
B. Saran.....	84
C. Keterbatasan Penelitian.....	85
DAFTAR REFERENSI	86
LAMPIRAN.....	89

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1Data Jumlah Karyawan	4
--------------------------------------	---

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1.....	41
Gambar 3. 1.....	53
Gambar 3. 2.....	55
Gambar 4. 1 Hasil Uji F.....	65
Gambar 4. 2 Hasil Uji F.....	67
Gambar 4. 3 Nilai kritis kompensasi terhadap kepuasan kerja.....	68
Gambar 4. 4 Nilai kritis komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja.....	71
Gambar 4. 5 Nilai kritis kompensasi terhadap <i>trunover intention</i>	73
Gambar 4. 6 Nilai kritis komitmen organisasional terhadap <i>trunover intention</i> ...	75
Gambar 4. 7 Nilai kritis kepuasan kerja terhadap <i>trunover intention</i>	77

DAFTAR LAMPIRAN

<i>Lampiran 1: kuesioner</i>	90
<i>Lampiran 2:Tabulasi Pengisian Kuisoner</i>	94
<i>Lampiran 3: Statistik Deskriptif Responden</i>	99
<i>Lampiran 4 : Statistik Deskriptif Jawaban Responden.....</i>	100
<i>Lampiran 5 : Uji Validitas</i>	103
<i>Lampiran 6: Uji Reabilitas</i>	103
<i>Lampiran 7: Analisis Regresi Linier Berganda</i>	104
<i>Lampiran 8: Analisis uji sobel</i>	106
<i>Lampiran 9: R Tabel</i>	107
<i>Lampiran 10: F Tabel</i>	108
<i>Lampiran 11: t Tabel</i>	109

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASIONAL, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TRUNOVER INTENTION (Studi Empiris Pada CV. Putra Tama Jaya)

Oleh:

Misbakhul Akrom

16.0101.0175

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada CV. Putra Tama Jaya sebanyak 488 orang, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 84 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan regresi linear berganda, pengujian instrumen, koefisien determinasi, analisis parsial dan uji sobel. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan komitmen organisasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi, komitmen organisasional dan kepuasan kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja memediasi pengaruh secara tidak langsung pada hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* serta hubungan komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Turnover Intention

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan perekonomian global yang semakin kompetitif seperti sekarang ini mengharuskan organisasi untuk menerapkan sebuah formulasi terbaik terhadap pengelolaan karyawan mereka, sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci utama dalam perkembangan sebuah perusahaan. Menanggapi hal ini, SDM perlu dikelola secara optimal sehingga kuantitas dan kualitas SDM yang ada dalam perusahaan yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan bisa menjadi aset perusahaan dalam memenangkan persaingan bisnis. Pengelolaan SDM ini menjadi kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada peranan SDM yang dimilikinya.

Menurut ridlo dan akhsanu (2012: 21) menyatakan, proporsi jumlah anggota organisasi yang secara sukarela (*voluntary*) dan tidak (*non voluntary*) meninggalkan organisasi dalam kurun waktu tertentu umumnya dinyatakan dalam satu tahun, *turnover* tidak boleh lebih dari 10%. Hal ini dapat mengakibatkan komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas.

Turnover yang terjadi akan merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. *Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun

tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedia alternatif (Robbins dan Judge, 2015: 54). Tidak jarang karyawan memutuskan keluar dari perusahaan sebelum habis kontraknya, sehingga karyawan merasa tidak ada tanggungan jawab kerja yang harus dilaksanakan apabila mereka memutuskan keluar dari perusahaan.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan (2014: 202) kepuasan kerja adalah kepuasan yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan dengan kepuasan kerja relatif tinggi maka akan memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi dan akan lebih maksimal pencapaian tujuan perusahaan. Fenomena ketidakpuasan dalam bekerja menjadi masalah serius yang akan dihadapi oleh perusahaan, ketidakpuasan terjadi karena kondisi kerja yang tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati (2017) menyatakan ada pengaruh negatif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian Sri, Esti, Wijayanti (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti semakin rendah kepuasan kerja maka semakin tinggi tingkat keinginan karyawan untuk keluar, sebaliknya apabila kepuasan kerja karyawan tinggi maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Selain itu kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Hasibuan (2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harusnya memiliki sistem kompensasi aerta dapat memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam pemberian kompensasi dan memberikan imbalan terhadap karyawan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawati (2017) pada karyawan BTN syariah kantor cabang semarang yang menunjukan terdapat hubungan hasil arah yang signifikan negatif. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Taufiqurrohman, Fathoni, Hasiolan (2017) di CV. Multi Guna Fiber Semarang menunjukan terdapat hubungan hasil arah yang signifikan negatif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan *trunover intention* akan berkurang. Selain kompensasi yang dapat mempengaruhi *trunover intention* karyawan, terdapat komitmen organisasi.

Komitmen organisasi menciptakan lingkungan demokratis di perusahaan, menghasilkan karyawan yang membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas hasil keputusan mereka. Menurut Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan

dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki komitmen relatif tinggi akan menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, karyawan juga akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Penelitian dari Nasution (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover Intention*. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi di dalam suatu perusahaan sangatlah di perlukan untuk mencapai visi, misi, dan strategi yang telah di tetapkan perusahaan tersebut, tanpa adanya komitmen organisasi maka akan berdampak negatif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan.

Tabel 1. 1
Data Jumlah Karyawan

Bulan	Jumlah Karyawan	Masuk	Keluar
Januari	484	2	3
Februari	486	4	2
Maret	482	0	4
April	483	2	1
Mei	486	3	0
Juni	485	0	1
Juli	482	0	3
Agustus	481	1	2
September	482	3	2
Oktober	485	5	2
November	488	4	1
Desember	488	3	3
Januari	487	0	1
Februari	488	3	2

Sumber : Buku RAT CV. Putra Tama Jaya

CV. Putra Tama Jaya adalah sebuah perusahaan kayu lapis yang menghasilkan produk *Albasia Falcata Bare Core* dengan orientasi pasar

ekspor. Dengan kebutuhan SDM yang begitu besar maka perusahaan harus mampu mengelolanya dengan baik. Pengelolaan SDM tersebut menjadi kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Setiap karyawan memiliki hak untuk melakukan *turnover intention* dari organisasinya tetapi bila terjadi peningkatan *turnover* yang tinggi dapat berdampak negatif karena dapat menghambat produktivitas perusahaan selain itu juga dapat terjadi peningkatan biaya karena perusahaan harus melakukan rekrutmen karyawan untuk mengganti karyawan yang keluar.

Pada tabel 1.1 diatas fenomena yang dapat dilihat dari absensi pegawai keseluruhan tahun 2019, berdasarkan data jumlah karyawan keluar di perusahaan selama lima belas bulan terakhir nampak bahwa tingkat *turnover* karyawan tergolong cukup tinggi karyawan kurang merasa puas akan kompensasi yang diberikan oleh pihak manajemen sehingga hal ini mengakibatkan karyawan memilih untuk keluar. Hal ini merupakan sebuah indikasi adanya permasalahan yang harus menjadi perhatian manajemen. Berdasarkan latar belakang dan urgensi penelitian yang telah dipaparkan di atas maka penelitian ini difokuskan untuk menganalisis seberapa besar **“Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan masalah peneliti sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention*?
4. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap *turnover intention*?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan dan Menganalisis Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.
6. Menguji dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

7. Menguji dan menganalisis kepuasan pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dan tambahan informasi tentang kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention* untuk mendapatkan solusi dari masalah yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan untuk perusahaan terhadap kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan menambah khasanah hasil peneliti yang mempelajari lebih mendalam mengenai komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*, maupun penelitian yang sejenis.

E. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang gambaran umum masalah yang diteliti meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan menganalisis penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bagian ini akan disajikan konsep dasar teori untuk memecahkan masalah yang diteliti meliputi telaah teori mencakup teori tindakan beralasan (*theory of reasoned action*), teori perilaku terencana (*theory of planned behavior*), keinginan berpindah (*trunover intenetion*), kompensasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, telaah penelitian sebelumnya, pengembangan hipotesis dan model penelitian.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan disampaikan metode penelitian yang berisi tentang populasi dan sampel, jenis data, cara memeperoleh data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji instrumen penelitian, metode analisis data.

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini akan membahas informasi mengenai pembahasan masalah yang diteliti dengan menggunakan alat analisis statistik, regresi linear berganda dan uji sobel sehingga dapat mencapai hasil penelitian.

Bab V : Kesimpulan

Pada bagian ini akan menyimpulkan hasil analisis data, keterbatasan penelitian dan saran-saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Tindakan Beralasan (*Theory Of Reasoned Action*)

Menurut Ajzen dan Fishbein dalam Lee & Kotler (2011 : 198) menyatakan bahwa *Theory Of Reason Action* adalah niat individu merupakan prediksi terbaik untuk mengetahui apa yang akan dilakukan seseorang. Namun, seseorang juga dapat membuat pertimbangan bukan berdasarkan pada niat. Teori ini menjelaskan perilaku dipengaruhi oleh niat perilaku, sedangkan niat perilaku dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif. Sikap dipengaruhi oleh keyakinan seseorang bahwa setiap perilaku menimbulkan penilaian tertentu (*behavioral beliefs*) dan penilaian orang akan hasil tersebut (*outcome evaluation*). Norma subjektif sendiri dipengaruhi oleh keyakinan seseorang bahwa individu atau kelompok tertentu berpikir apakah dia sebaiknya melakukan suatu perilaku tertentu atau tidak (*normative beliefs*) serta motivasi untuk menaati pendapat tersebut (*motivation to comply*).

Konsep penting dalam teori ini yaitu fokus perhatian (*salience*), yaitu mempertimbangkan sesuatu yang dianggap penting bagi individu tersebut. Dapat dikatakan bahwa sikap akan mempengaruhi perilaku melalui suatu proses pengambilan keputusan yang cermat dan memiliki alasan dan dampaknya terbatas pada tiga hal, yaitu :

- a. Sikap yang dijalankan terhadap perilaku, didasari oleh perhatian atas hasil yang terjadi pada saat perilaku tersebut dilakukan.
- b. Perilaku yang dilakukan oleh individu, tidak saja didasari oleh pandangan atau persepsi yang dianggap benar oleh individu, melainkan juga memperhatikan norma subyektif atau pandangan orang lain yang terkait dengan individu.
- c. Sikap yang muncul didasari oleh pandangan dan persepsi individu, dan memperhatikan norma subjektif atau pandangan orang lain atas perilaku tersebut, akan menimbulkan niat perilaku yang dapat menjadi perilaku.

2. **Teori Perilaku Terencana (*Theory of Planned Behavior*)**

Teori ini merupakan pengembangan dari *Theory of Reasoned Action* (TRA). Menurut Ajzen dan Fishbein dalam lee & kotler (2011: 199) *Theory of Planned Behavior* merupakan teori yang didasarkan pada asumsi bahwa manusia biasanya akan berperilaku pantas. Manusia biasanya berperilaku dengan cara yang masuk akal, memikirkan dampak dari tindakannya sebelum memutuskan untuk melakukan perilaku tersebut. Teori ini memberikan suatu kerangka untuk mempelajari sikap seseorang terhadap perilakunya. Berdasarkan teori tersebut, penentu terpenting perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. Intensi individu untuk menampilkan suatu perilaku kombinasi dari sikap untuk menampilkan perilaku tersebut dan norma subjektif. Sikap individu terhadap perilaku meliputi kepercayaan mengenai suatu perilaku,

evaluasi terhadap hasil perilaku, norma subjektif, kepercayaan–kepercayaan normatif dan motivasi untuk patuh. Sikap dan norma subjektif diukur dengan skala (misalnya skala Likert/skala rating) menggunakan frase suka / tidak suka, baik/buruk, dan setuju / tidak setuju. Intensi untuk menampilkan suatu perilaku tergantung pada hasil pengukuran sikap dan norma subjektif. Hasil yang positif mengindikasikan intensi berperilaku.

Perbedaan utama antara TRA dan TPB adalah tambahan penentu intensi berperilaku yang ketiga, yaitu *perceived behavioral control* (PBC). PBC ditentukan oleh dua faktor yaitu *control beliefs* (kepercayaan mengenai kemampuan dalam mengendalikan) dan *perceived power* (persepsi mengenai kekuasaan yang dimiliki untuk melakukan suatu perilaku). PBC mengindikasikan bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh bagaimana dia mempersepsi tingkat kesulitan atau kemudahan untuk menampilkan suatu perilaku tertentu. Jika seseorang memiliki *control beliefs* yang kuat mengenai faktor-faktor yang ada yang akan memfasilitasi suatu perilaku, maka seseorang tersebut memiliki persepsi yang tinggi untuk mampu mengendalikan suatu perilaku.

3. Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)

Keinginan berpindah *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela

yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedia alternatif (Robbins dan Judge, 2015: 54). *Intensi turnover* pada dasarnya sama dengan keinginan atau niat berpindahnya karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan untuk berpindah, belum pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat kerja lainnya.

Menurut Harnoto dalam Ridlo (2012: 35) *Turnover intention* ditandai oleh berbagai tindakan yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan. Indikasi terjadinya *turnover Intention* dapat dilihat dari kriteria sebagai berikut:

a. Absensi Yang Meningkat

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai Malas Bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan bersangkutan.

c. Peningkatan Terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan Protes Terhadap Atasan

Karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

e. Perilaku Positif Yang Sangat Berbeda Dari Biasanya

Biasanya hal ini berlaku untuk karyawan yang karakteristik positif. Karyawan ini mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan dan jika perilaku positif karyawan ini meningkat jauh dan berbeda dari biasanya justru menunjukkan karyawan ini akan melakukan *turnover*.

Menurut Mobley (2011: 120) faktor faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* adalah:

- a. Faktor individual, termasuk di dalamnya adalah usia, masa kerja, jenis kelamin, pendidikan, dan status perkawinan.

- b. Kepuasan kerja, menyangkut beberapa aspek operasional, yakni kepuasan terhadap gaji atau sistem pembayaran, kepuasan terhadap penyeliaan, kepuasan terhadap bobot pekerjaan, kepuasan terhadap promosi jabatan, ataupun kepuasan terhadap kondisi kerja perusahaan pada umumnya.
- c. Komitmen organisasional, tidak adanya komitmen organisasional dapat membuat seseorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya mempunyai niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain. Namun, seorang karyawan bisa tidak puas terhadap pekerjaan, tetapi tidak memiliki niat untuk keluar atau pindah ke perusahaan lain karena adanya komitmen yang kuat antara dirinya dengan perusahaan tempat ia bekerja. Oleh karena itu, ia akan tetap bekerja untuk melakukan yang terbaik disertai dengan adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan.

Mobley (2011: 121) menyatakan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain :

- a. Beban kerja

Jika dalam suatu organisasi angka *turnover intention* tinggi, maka akan berpengaruh terhadap beban kerja yang diberikan kepada karyawan, sebab jumlah karyawan semakin berkurang.

b. Biaya penarikan karyawan

Bila angka *turnover intention* tinggi maka biaya untuk menarik karyawan baru akan meningkat. Bukan itu saja yang dirasakan namun juga akan menyita waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi dan juga penarikan karyawan baru serta mempelajari pergantian karyawan yang mengundurkan diri.

c. Biaya latihan

Bila angka *turnover intention* pada karyawan tinggi, maka akan berdampak pada peningkatan biaya pelatihan bagi karyawan baru.

d. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dengan berkurangnya jumlah karyawan pada perusahaan juga akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian yang di targetkan penjualan dalam perusahaan. Terlebih apabila karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik. Hal tersebut merupakan dampak yang di akibatkan apabila *turnover intention* pada karyawan telah terealisasikan.

e. Banyak pemborosan karena adanya karyawan

Dampak yang didapat oleh perusahaan jika *turnover intention* pada karyawan tinggi diantaranya pengeluaran biaya-biaya yang seharusnya dapat dicegahnya bila perusahaan mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik yang memicu karyawan untuk tetap bertahan dalam perusahaan.

f. Memicu stres karyawan

Bila *turnover intention* terus meningkat dalam sebuah organisasi, maka akan memicu stres kerja yang dialami karyawan lama yang mengharuskan dirinya beradaptasi dengan karyawan baru. Bila hal itu terus berlangsung maka akan berakibat keinginan keluar karyawan dari perusahaan.

4. Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan perusahaan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, perusahaan wajib memberikan imbalan, hadiah atau kompensasi sebagai ganti kontribusi yang dilakukan karyawan kepada organisasi atau perusahaan, sehingga terjadi timbal balik yang menguntungkan bagi kedua belah pihak yang bersangkutan.

Karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap kompensasi yang dilakukan perusahaan tempat mereka bekerja akan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja dan meningkatnya tindakan *turnover* yang dilakukan karyawan. Adanya *turnover* yang cukup tinggi mengindikasikan kemungkinan karyawan memiliki komitmen yang rendah.

Menurut Hasibuan (2012: 86) Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda, secara umum indikator kompensasi sebagai berikut:

- a. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
- b. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
- c. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- d. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
- e. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2016: 118) sistem pemberian kompensasi yang baik oleh organisasi kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi antara lain sebagai berikut:

- a. Penawaran dan Permintaan Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar.

c. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas Kerja Karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah Dengan Undang-undang Dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah / balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan.

f. Biaya Hidup / *Cost Living*

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat upah / kompensasi relatif kecil.

g. Posisi Jabatan Karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji / kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki

jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang kecil.

h. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji / balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji / kompensasinya kecil.

i. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/ kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (*depresi*) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

j. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah / balas jasanya relatif rendah.

Tujuan utama pemberian kompensasi tampaknya sudah tidak perlu dipermasalahkan lagi, yaitu untuk menarik calon pegawai yang

berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan untuk mendorong peningkatan pengetahuan dan ketrampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan. Sehingga kompensasi dapat dilihat sebagai salah satu aspek pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016: 138), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha / majikan harus membayar kompensasi

b. Kepuasan Kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan - kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c. Rekrutmen Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, rekrutmen karyawan yang *qualified* untuk perusahaan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawasanya.

e. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relative kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh Serikat Buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan konsenterasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Buruh

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

5. Komitmen Organisasional

Menurut Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Komitemen organisasional di dalam suatu perusahaan sangatlah di perlukan untuk mencapai visi, misi, dan strategi yang telah di tetapkan

perusahaan tersebut, tanpa adanya komitmen organisasi maka akan berdampak negatif terhadap kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan untuk memihak organisasi atau perusahaan tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Menurut Spencer dan Spencer dalam Kaswan (2015: 127) ada empat indikator perilaku umum dari komitmen organisasional, yaitu:

- a. Ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi.
- b. Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
- c. Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- d. Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas daripada mengikuti beberapa minat profesional.

Menurut Hasibuan (2014: 78) terbentuknya komitmen suatu organisasional dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

- a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam organisasi kerja tersebut.

c. Faktor Organisasi

Organisasi pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan organisasi pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan organisasi baik dalam bentuk uang .

e. Faktor Kemampuan Keterampilan

Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat / keadaan yang ditujukan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada.

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan anggota badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama / pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu.

Dampak komitmen organisasional menurut Sophia dalam Priansa (2014: 236) dapat ditinjau dari dua sudut sebagai berikut:

a. Ditinjau Dari Sudut Organisasi

Pegawai yang berkomitmen rendah akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi. Apabila komitmen pegawai rendah maka hal tersebut dapat memicu perilaku pegawai yang kurang baik, misalnya tindakan kerusuhan yang dampak lebih lanjutnya yaitu terhadap reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan klien dan dampak yang lebih jauh lagi yaitu menurunnya laba organisasi.

b. Ditinjau Dari Sudut Pegawai

Dalam perusahaan komitmen pegawai akan sangat berpengaruh pada perusahaan dan pada pegawai itu sendiri, semakin tinggi komitmen

pegawai akan berdampak pada peningkatan karirnya, semakin tinggi komitmen pegawai dalam mengembangkan perusahaan secara langsung akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dan juga pegawai itu sendiri.

6. Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2011: 41) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai seperangkat peraturan yang menyakut tentang perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan berhubungan dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, produktif dan lain-lain, atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan untuk memperoleh kepuasan di perusahaan dimana mereka bekerja. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kinerjanya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kinerjanya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaan tersebut. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap seseorang individu (karyawan) dalam merespon situasi dan kondisi pekerjaan mereka.

Menurut Adiputra (2015 : 17) indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah :

a. *Pay* (Kepuasan Terhadap Gaji)

Gaji merupakan upah yang diperoleh seorang karyawan sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi yang sama.

b. *Promotion* (Kepuasan Terhadap Promosi)

Mengacu pada sejauh mana pergerakan atau kesempatan maju diantara jenjang berbeda dalam organisasi. Keinginan untuk promosi mencakup keinginan untuk pendapatan yang lebih tinggi, status sosial, pertumbuhan secara psikologis, dan keinginan untuk rasa keadilan.

c. *Coworkers* (Kepuasan Terhadap Rekan Kerja)

Rekan kerja merupakan salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan interaksi sosial didalam perusahaan. Oleh karena itu mempunyai rekan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

d. *Nature Of Work* (Kepuasan Terhadap Pekerjaan Itu Sendiri)

Sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik. *Nature of work* juga menjadi salah satu indikator kepuasan kerja

e. *Supervision* (Kepuasan Terhadap Atasan)

Sejauh mana perhatian bantuan teknis dan dorongan ditunjukkan oleh *supervisor* terdekat terhadap bawahan. Atasan yang memiliki hubungan personal yang baik dengan bawahan serta mau memahami kepentingan bawahan memberikan kontribusi positif bagi kepuasan karyawan, dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Menurut Luthans (2011: 142) sebagai berikut:

a. *The work it self*

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang memberikan kepuasan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, serta pekerjaan yang dapat memberikan status kedepannya bagi karyawan di perusahaan tersebut.

b. *Pay* (Kepuasan Terhadap Gaji)

Gaji merupakan hal yang signifikan, namun merupakan faktor yang kompleks dan multidimensi dalam kepuasan. Hal ini lah yang menjadi faktor dominan kepuasan kerja.

c. *Promotions*

Promosi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, promosi berhubungan dengan kebutuhan karir seseorang.

d. *Supervision*

Supervisi merupakan sumber kepuasan kerja lainnya yang cukup penting. Hubungan dengan atasan di tempat kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dalam organisasi.

e. *Work Group*

Pada dasarnya kelompok kerja akan sangat berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Rekan kerja yang ramah, baik dan kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan.

f. *Working Conditions*

Kondisi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Karena kondisi yang bersih dan nyaman akan memberikan kepuasan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Robbins, Stephen, Judge dan Timothy (2013: 89) dampak yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja adalah:

a. *Exit*

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja akan mencari tempat kerja baru yang dirasa dapat untuk memenuhi kebutuhannya dibandingkan dengan perusahaan.

b. *Voice*

Secara aktif dan konstruktif karyawan akan melakukan dengan menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, sebagian bentuk kegiatan perserikatan.

c. *Loyalty*

Loyalitas adalah salah satu faktor yang dipengaruhi kepuasan kerja, loyalitas ini dapat dilihat dari sikap seseorang terhadap organisasinya.

d. *Neglect*

Karyawan cenderung akan bersikap acuh, sikap tersebut dapat dilakukan dengan secara pasif membiarkan keadaan memburuk, yang meliputi keabsenan dan keterlambatan, penurunan usaha, dan peningkatan tingkat kesalahan.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti, seperti yang ditunjukkan sebagai berikut ini:

1. Penelitian yang dilakukan Lauren (2017) berjudul pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Pt “X”, dengan sampel sebanyak 464 orang menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *PLS (Partial Least Square)*. Hasil penelitian tersebut menunjukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, komitmen organisasional

berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada *turnover intention*.

2. Penelitian yang dilakukan Kurniawati (2017) berjudul analisis pengaruh kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BTN syariah kantor cabang Semarang, dengan sampel 74 orang dengan menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, Kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Dalam penelitian yang dilakukan Nasution (2017) dengan judul Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention medical representative*, dengan sampel 40 *medical representative* PT. Gracia Pharmindo Pharmaceutical Industry Cabang Sumatera Utara dengan menggunakan analisis jalur sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

4. Penelitian yang dilakukan Monica, Putra (2017) berjudul Pengaruh stres kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, sampel 83 orang dengan menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai alat analisis. Hasil menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
5. Dalam penelitian Taufiqurrohman, Fathoni, Hasiolan (2017) berjudul pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan lama kerja sebagai variabel pemoderasi dengan sampel 37 orang bagian produksi menggunakan *moderated regression analysis* (MRA) sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, lama kerja tidak dapat memperkuat Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover*, kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover* karyawan, lama kerja tidak dapat memperkuat Kompensasi berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover* karyawan, lama Kerja tidak dapat memperkuat Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover*.

6. Penelitian yang dilakukan Rohmawati, Yulianeu, Wulan, Dhiana (2016) berjudul pengaruh gaya kepemimpinan *transformatif* dan kompensasi terhadap Intensitas *turnover* yang dimediasi kepuasan kerja studi pada karyawan bagian sewing Pt. Maxmoda Indo Global sampel 84 orang bagian sewing dengan metode penelitian menggunakan analisis deskriptif, verifikasi, analisis kuantitatif, analisis regresi, analisis jalur dan uji *goodness of fit*. Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, gaya kepemimpinan *transformatif* dan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intensitas turnover*, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap *intensitas turnover* yang bersifat parsial.
7. Penelitian yang dilakukan Shobirin, Minarsih, Fathoni (2016) berjudul analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan Pt. Bank BTPN Mitra Usaha Rakyat area Semarang 1 sampel berjumlah 166 orang dengan Analisis regresi linear berganda sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama dapat diterima.

8. Dalam penelitian Komariah, Haryono, Minarsih (2016) berjudul Pengaruh konflik peran, kepuasan kerja Dan komitmen organisasi terhadap *Turnover intention* pada Cv. Bartec Semarang sampel berjumlah 50 karyawan dengan metode analisis data menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

C. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dalam penelitian Rochmawati, Yulianeu, Wulan, Dhiana (2016) ditemukan kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Dengan balasan jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan legistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Imbalan tugas dianggap imbalan intrinsik, sedangkan penghargaan sosial dan organisasi dianggap

sebagai penghargaan ekstrinsik. Hal ini berarti apabila kompensasi finansial mampu diberikan dengan baik dan benar maka kepuasan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan akan meningkat. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Malayu Hasibuan (2014: 202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan positif komitmen organisasional pada kepuasan kerja. Dalam penelitian Pingkan, Bernhard, Farlane (2017) menunjukan komitmen organisasi signifikan positif berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi dia akan lebih suka menikmati pekerjaan yang dilakukanya dan karyawan akan lebih suka mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa yang yang didapaknya walaupun balas jasa itu penting bagi perkonomian karyawan. Jika karyawan memiliki rasa puas terhadap kerjanya maka karyawan akan memiliki komitmen di dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2. Komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Trunover Intetion*

Menurut Melky (2015: 698) *turnover intention* adalah suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah penghasilan.

Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukkan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan negatif. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Kurniawati (2017) menunjukkan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan negatif. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh Taufiqurrohman, Fathoni, Hasiolan. (2017) menunjukkan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan negatif.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disebutkan, pengaruh mengenai kompensasi dan *trunover intetion* karyawan menunjukkan hasil ke arah signifikan negatif. Hal ini berarti jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah memenuhi kebutuhan karyawan maka karyawan akan merasa puas dan *trunover intetion* akan menurun. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diberikan tidak memenuhi kebutuhan karyawan maka tingkat *trunover intetion* menjadi meningkat. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Trunover Intention*

Menurut Luthans (2012: 249) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukan terdapat pengaruh hasil arah yang negatif dan signifikan. Penelitian dari Nasution (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan ada pengaruh negatif yang signifikan antara Komitemen organisasi terhadap *Turnover Intention*. Demikian juga dalam penelitian Monica, Putra (2017) yang menyatakan terdapat dampak negatif dari Komitemen organisasi terhadap *turnover intention*.

Karyawan perusahaan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah terhadap pekerjaanya karena tidak adanya rasa tanggung jawab karyawan dan kesadaran sebagai bagian dari perusahaan. Komitmen organisasi tersebut akan menimbulkan rasa keterikatan karyawan perusahaan sebagai bagian dari organisasi secara keseluruhan dan akan menjadi alasan untuk bertahan atau keluar dari organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Semakin tinggi komitmen karyawan pada maka niat karyawan untuk meninggalkan organisasi akan rendah dan semakin rendah komitmen karyawan maka niat karyawan untuk

meninggalakan organisasi akan tinggi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4. Komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Menurut Ridlo dan Akhsanu (2012: 10) yang menjelaskan bahwa tingkat *turnover* dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Hasil ini sejalan dengan temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati, Yulianeu, Wulan, Dhiana (2016) menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukan terdapat pengaruh hasil arah yang signifikan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja dapat dikonseptualisasikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang untuk mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dia akan bekerja dengan nyaman dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan, dengan kata lain karyawan yang sudah merasa puas dengan kerja mereka dia tidak akan memiliki niat untuk pindah keperusahaan yang lain atau tindakan

turnover intention. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

6. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja sesuatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka yang disebabkan beberapa faktor salah satunya kompensasi, kompensasi atau pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi, jika faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan menjadi penyebab intensitas *turnover*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukkan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* selanjutnya pengaruh yang signifikan dan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Titis Candra Rukmana (2019) Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh secara tidak langsung kompensasi terhadap *turnover intention*.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan.

Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, intensitas komitmen antara karyawan yang satu dengan lainnya di organisasi. Akan menjadi permasalahan bagi organisasi adalah apabila anggota atau karyawannya memiliki intensitas komitmen yang rendah terhadap organisasinya. Apabila komitmen organisasi berbenturan dengan komitmen profesi, hal ini menyebabkan turunnya intensitas komitmen yang nantinya menimbulkan asumsi munculnya konflik peran seorang profesional, kepuasan kerja mediasi pengaruh positif dengan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Lauren (2017) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh secara negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention* dan selanjutnya pengaruh hasil arah yang signifikan negatif antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. selanjutnya penelitian yang dilakukan Angga, Sri (2017) komitmen organisasional melalui kepuasan kerja secara tidak

langsung dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

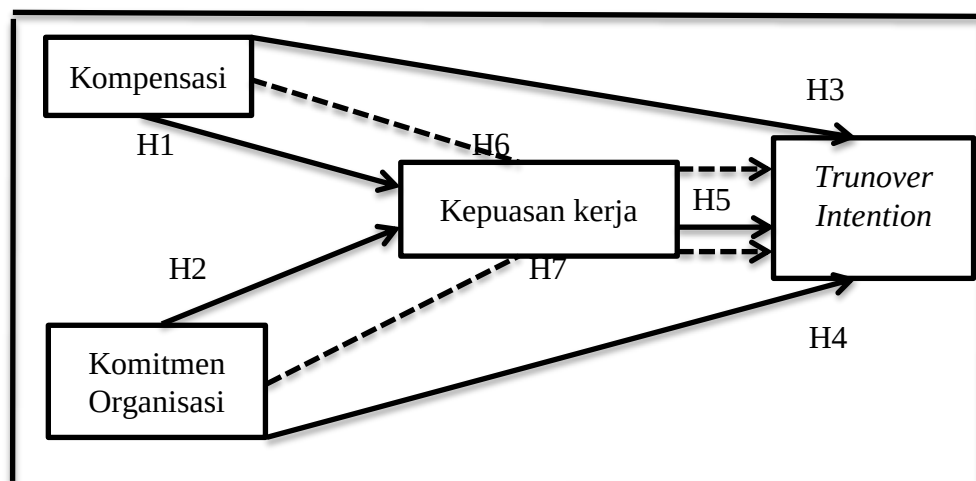
H7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh secara tidak langsung komitmen organisasional terhadap *turnover intention*.

D. Model Penelitian

Trunover intention dibentuk melalui beberapa beberapa faktor yaitu kompensasi. Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan, Menurut Hasibuan (2016: 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi harusnya memiliki sistem kompensasi serta dapat memuaskan kebutuhan karyawan, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam pemberian kompensasi dan memberikan imbalan terhadap karyawan. Dengan begitu kompensasi berpengaruh terhadap *trunover intention*. Selain kompensasi *trunover intention* juga dipengaruhi oleh komitmen organisasional. Komitmen organisasi menciptakan lingkungan demokratis di perusahaan, menghasilkan karyawan yang membuat keputusan sendiri dan bertanggung jawab atas hasil keputusan mereka. Karyawan yang memiliki komitmen relatif tinggi akan menerima tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, karyawan juga akan merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan adanya loyalitas dan rasa memiliki maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat, sehingga akan mengurangi *trunover intention* di perusahaan.

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Menurut Malayu Hasibuan (2014: 202) kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang di nikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan dengan kepuasan kerja relatif tinggi maka akan memiliki disiplin kerja serta loyalitas yang tinggi dan akan lebih maksimal pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penyusun mencoba memberikan gambaran/ kerangka pemikiran yaitu pengaruh kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *trunover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja. Model penelitian dapat di deskripsikan pada gambar 2.1 bwerikut:



Gambar 2 1
Model Penelitian

Keterangan:

—————→ = Pengaruh secara parsial

- - - - -→ = Pengaruh secara simultan

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populai Dan Sampel

1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2017: 80) yang dimaksud dengan populasi adalah sebagai keseluruhan obyek tertentu yang menjadi sasaran peneliti untuk dipelajari sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan CV. Putra Tama Jaya Temanggung berjumlah 488 karyawan sedangkan untuk bagian oprasioal berjumlah 106 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Metode sampling yang digunakan untuk penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dengan menggunakan kreteria tertentu. Dengan demikian kriteria sebagai berikut:

- a. karyawan bagian oprasional
- b. karyawan yang sudah bekerja di dalam organisasi minimal 6 bulan atau tidak dalam masa trening sebelum menjadi karyawan tetap.

Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus slovin yang di kemukakan oleh Husein Umar (2013:17) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir (e = 5%).

maka :

$$n = \frac{106}{1 + 106(5\%)^2}$$

$$n = \frac{106}{1 + 106(0,01)}$$

$$n = 83,794 = 84 \text{ (dibulatkan)}$$

B. Data Penelitian

1. Jenis Data dan Sumber Data

a. Jenis Data

a) Data Primer

Data yang berasal langsung dari responden tanpa adanya perantara, sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner, mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari kepuasan, kompensasi dan komitmen organisasional.

b) Data Sekunder

Data yang bersumber dari perusahaan dalam bentuk dokumen seperti biodata perusahaan, jumlah karyawan, pendidikan karyawan, masa kerja, status, jenis kelamin.

b. Sumber Data

Metode pengambilan data merupakan cara yang dilakukan mendapatkan data yang akan diolah untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a) Data primer

Menggunakan Kuesioner (angket), kuisoner adalah daftar pernyataan yang diberikan kepada responden sebagai untuk mendapatkan respon. Sedangkan menurut Sugiyono (2014: 142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b) Data Sekunder

Menggunakan studi dokumen, studi dokumen merupakan sumber data yang digunakan untuk melengkapi data berupa informasi tertulis dan gambar, studi dokumen dilakukan secara langsung di perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dalam penelitian ini adalah dengan melakukan kuesioner kepada karyawan. Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data melalui formulir-formulir yang berisi pernyataan- pernyataan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan dan informasi yang diperlukan oleh peneliti.

Data sekunder dalam penelitian ini yang digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer adalah data karyawan, profil perusahaan yang diperoleh dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu dalam penelitian ini di CV.Putra Tama jaya.

C. Definisi Operasional Dan Pengukuran variabel

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Turnover Intention* (Keinginana Berpindah)

Turnover Intention didefinisikan sebagai suatu hasrat dan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan organisasi serta berpindah kerja dengan menerima upah atau penghasilan yang lebih, berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri ataupun keputusan dari organisasi tempat karyawan bekerja akan berdampak pada keberlangsungan proses jalanya perusahaan.

Dalam penelitian ini keinginan *turnover intention* terdiri dari beberapa Indikator sebagai berikut :

- a) Absensi yang meningkat
- b) Mulai malas bekerja
- c) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
- d) Peningkatan protes terhadap atasan.
- e) Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

b. Kompensasi

Kompensasi didefinisikan sebagai suatu bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi mempunyai arti yang sangat penting, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya, kompensasi yang tidak memadai akan menimbulkan terjadinya *turnover intention* pada karyawan.

Dalam penelitian ini indikator untuk mengukur variabel kompensasi sebagai berikut:

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Insentif Tunjangan
- d) Fasilitas

c. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan suatu sikap loyalitas yang dilakukan oleh karyawan kepada organisasi secara berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya kepada

organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam penelitian ini komitmen organisasi merupakan sebuah rasa identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan yang diungkapkan oleh seorang karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian ini komitmen organisasi terdiri dari beberapa Indikator sebagai berikut:

- a) Ada kerelaan untuk membantu kolega atau hubungan antar karyawan.
- b) Menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar.
- c) Memahami kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.
- d) Memilih kebutuhan-kebutuhan organisasi yang pantas dari pada mengikuti beberapa minat profesional.

d. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi ukuran seberapa besar karyawan menyenangi pekerjaannya dan merupakan sikap karyawan yang berkaitan dengan keadaan psikologisnya, kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan.

Dalam penelitian ini kepuasan kerja terdiri dari beberapa indikator sebagai berikut:

- a) *Pay* (kepuasan terhadap gaji)

- b) *Promotion* (kepuasan terhadap promosi)
- c) *Coworkers* (kepuasan terhadap rekan kerja)
- d) *Nature Of Work* (kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri)
- e) *Supervision* (kepuasan terhadap atasan)

2. Pengukuran variabel

Metode pengukuran variabel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2014: 132) skala likert yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Sedangkan menurut Jogiyanto (2011: 184) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 poin atau 7 poin skala dengan interval yang sama. Dengan demikian tipe data yang digunakan adalah tipe interval.

Adapun pernyataan dalam angket penelitian ini dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mendapatkan data yang bersifat ordinal dan diberi nilai atau skor yang berbeda dan responden diminta mengisi daftar pernyataan tersebut dengan memberi tanda (√) pada lembar jawab kuesioner. Sedangkan kriteria penilaian adalah sebagai berikut: Jawaban sangat tidak setuju dengan skor 1, jawaban tidak setuju diberi skor 2, jawaban netral diberi skor 3, jawaban setuju diberi skor 4, jawaban sangat setuju diberi skor 5.

D. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner (angket) kepada karyawan di CV. Putra Tama Jaya. Dari kuesioner tersebut terdiri dari butir-butir pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013: 51).

Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur untuk melakukan tugasnya mencapai sasaran. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Uji validitas pada penelitian ini adalah uji signifikansi. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, dalam hal ini adalah jumlah sampel. *Cronbach alpha* = 0,5 didapat pada r tabel = 0.198. Rumus korelasi yang digunakan penulis dalam pengujian validitas ini adalah dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara dua variabel

n : jumlah responden

$\sum x$: jumlah skor x

$(\sum x)$: kuadrat jumlah skor

$\sum y$: jumlah skor y

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukurannya di lakukan dua kali atau lebih, atau dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. (ghozali, 2013: 48).

Uji validitas pada penelitian ini adalah uji *one short* atau pengukuran sekali saja. Di sini pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pernyataan. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,7$.

Dalam penelitian ini untuk menguji tingkat realiabilitas instrumen dengan menggunakan teknik belah dua *Spearman Brown (Split half)*, karena data yang diteliti adalah data ordinal, dengan rumus :

$$r_i = \frac{2rb}{1 + rb}$$

Keterangan :

r_i = reabilitas internal seluruh instrument

r_b = kolerasi product mment antara belah pertama dan kedua

E. Metode analisis data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini didalamnya terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terkait, maka proses analisis regresi yang digunakan adalah menggunakan analisis regresi berganda. Menurut Sugiyono (2017: 277) analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor *predictor* dimanipulasi (dinaik turunkannya) nilainya.

Adapun persamaan regresi linear berganda yang dirumuskan sebagai berikut

$$Y1 = a + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.Z + e$$

$$Z = a + \beta1.X1 + \beta2.X2 + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

$Y1$ = *Trunover intention*

Z = kepuasan kerja

$\beta1, \beta2, \beta3$ = Nilai koefisien regresi

$X1$ = Kompensasi

X2 = Komitmen organisasional

Z = Kepuasan kerja

e = *Standar error*

2. Uji Hipotesis

a. Uji F (*Goodness of fit*)

Menurut Ghozali (2016 : 96) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*), pada penelitian ini lebih difokuskan untuk menguji *goodness of the model* (baik dan buruknya model). Pengujian dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $k - 1$ dan $n - k$.

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji F dengan ketentuan sebagai berikut :

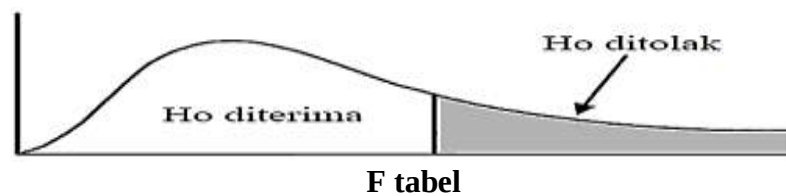
$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, , bahwa model penelitian cocok atau fit ada pengaruh hubungan antar variabel.

$H_o : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, bahwa model penelitian tidak cocok atau tidak fit berarti tidak ada pengaruh hubungan antar variabel

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan $< \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_o) ditolak, berarti model penelitian cocok atau fit.

- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ (0,05), maka hipotesis nol (H_0) diterima, berarti model penelitian tidak cocok atau tidak fit.



Gambar 3. 1
Kurva Uji F

b. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independent memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent. (Ghozali, 2013 : 97).

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Ghozali (2013 : 98) uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Menghitung nilai t hitung bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka dapat dianalisis dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

t : Nilai uji t

n : Jumlah sampel

r : Koefisien korelasi hasil r hitung

r^2 : Koefisien determinasi

Tingkat signifikansi yang dilakukan dengan uji t dengan ketentuan sebagai berikut :

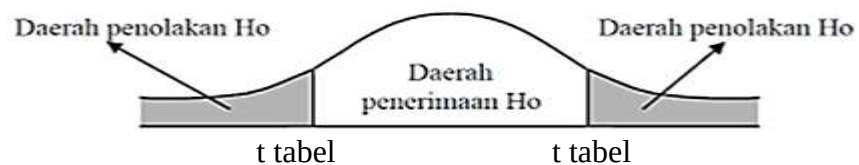
$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap dependen.

$H_a : \beta \neq 0$, artinya variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap dependen.

Hipotesis di atas akan diuji berdasarkan daerah penerimaan dan daerah penolakan yang ditetapkan sebagai berikut:

- a) Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak, artinya variabel independen secara parsial memberikan dampak terhadap variabel dependen.

- b) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial tidak memberikan pengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3. 2
Kurva Uji t

3. Uji Efek Mediasi

Menurut Ghazali (2013: 249), Suatu variabel disebut variabel mediasi jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan variabel *predictor* (Independen) dan variabel *criterion* (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M.

Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standar error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$Sab\ 1 = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

$$Sab^2 = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung

a : Jalur variabel independen dengan variabel mediasi

b : Jalur variabel mediasi dengan variabel dependen

sa : Standar eror koefisien a

sb : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghazali (2013: 225).

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompensasi dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* di CV. Putra Tama Jaya sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan CV. Putra Tama Jaya.
2. Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka semakin tinggi kepuasan kerja pada CV. Putra Tama Jaya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* jika tingkat kepuasan kerja karyawan tinggi maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah dan karyawan akan bertahan di CV. Putra Tama Jaya.
4. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Kompensasi yang diberikan CV. Putra Tama Jaya sudah cukup sesuai yang diharapkan, jadi karyawan puas dan merasaa tidak berniat untuk keluar mencari pekerjaan lain.

5. Komitmen Organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada CV. Putra Tama Jaya, Jadi apabila karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi semakin rendah dan akan memilih bertahan.
6. Kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung dan signifikan terhadap hubungan kompensasi dan *turnover intention*. ketika kompensasi yang diberikan rendah maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan rendah, yang kemudian dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tinggi maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan tinggi, yang kemudian akan meminimalisir *turnover intention*.
7. Kepuasan kerja dapat memediasi secara tidak langsung dan signifikan terhadap hubungan komitmen organisasional dan *turnover intention*. Ketika komitmen organisasional yang terjalin rendah maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan rendah, yang kemudian dapat meningkatkannya *turnover intention*. Sebaliknya, jika komitmen organisasional yang terjalin tinggi maka kepuasan yang dirasakan oleh karyawan juga akan tinggi, yang kemudian akan meminimalisir *turnover intention*.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan tersebut menunjukkan variable kompensasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh besar

terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja. Responden menilai dari pengaruh karyawan terhadap organisasinya secara formal. Karyawan merasa tidak ada keterikatan terhadap pekerjaan tersebut secara formal (kontrak) sehingga karyawan tersebut dapat keluar masuk (*turnover*) dengan mudah. Solusi dari permasalahan tersebut yaitu jika pihak perusahaan ingin memepertahankan karyawannya maka sebaiknya memberikan kompensasi yang cukup dan memberikan komitmen organisasional secara formal terhadap karyawannya. Agar karyawan tidak meninggalkan perusahaan karena sacrifice (pengorbanan) yang dilakukan maka sebaiknya perusahaan memeberikan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang sesuai.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan maupun kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini. Adapun keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini yaitu penelitian ini hanya mengambil beberapa faktor yang mempengaruhi *trunover intention*. Studi empiris yang dilakukan hanya pada karyawan CV.Putra Tama Jaya sehingga belum bisa digeneralisasi untuk penelitian *trunover intention* di perusahaan lain.

DAFTAR REFERENSI

- Adiputra , S. Dan Saputra, W. N. E (2015). *Teori Dasar Konseling*. Lampug Aura Publising.
- Angga Ahmad Rasyid, Sri Indarti. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kompensasi Terhadap Turn Over Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Persada Lines Pekanbaru” Vol. IX. No. 3, September 2017 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*.
- Alfiyah, 2013. “ (Faktor- Faktor Yang Berhubungandengan Trunover Intention Perawat Di Brawijaya Women And Chilidren Hospital Jakarta Tahun 2017, 2013)” *Jurnal Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatul*.
- Alshitri, Khalid I. 2013. “ (Alshitri & Khalid I, 2013)” *Journal of Human Resources Management Research*.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesepuluh jilid 1. Alih bahasa Paramita Rahayu. Indeks : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang; Badan Penerbitan UNDIP.
- Halimah, Aziz , dan Maria. 2016. “Pengaruh Job Insecurity kepuasan kerja dan lingkungan Keja Terhadap turnover intention Pramuniaga DI Gelael Supermarket (studi Kasus Pada Gelael Supermarket Superindo Kota Semarang)” *Jurnal Of Manajemen*.
- Hasibuan, M.S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Ed. Revisi, Cetakan ke-9. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis* : Rajawali. Jakarta
- Jogiyanto. 2011. *Pedoman Survei Kuisisioner : Pengembangan Kuisisioner, Mengatasi Bias, dan Meningkatkan Respon*. Edisi Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Kaswan. 2015. *Sikap Kerja Dari Teori Dan Impelementasi Sampai Bukti*. Bandung. Alfabeta.

- Komariah, Haryono, Minarsih. 2016. “Pengaruh konflik peran, kepuasan kerja Dan komitmen organisasi terhadap Turnover intention pada Cv. Bartec semarang” *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.
- Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Kurniawati. 2017. “Analisis Pengaruh Kompensasi, Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Trunover Intention Pada Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang” *Jurnal Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Lauren. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Trunover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt “X” “ *Jurnal Universitas Kristen Petra, Surabaya. AGORA Vol. 5, No.*
- Lee, Nancy R and Philip Kotler. 2011. *Social Marketing: The Quality Of Life*. United States of America: Sage Publication, ine.
- Luthans, Fred. 2012. “*Perilaku Organisasi*”. Yogyakarta: Penerbit Andi.Offset
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*. 11th edition. New York : Mc Graw Hill.
- Melky Y. 2015. “Organisasi Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) Karyawan PT . Rejeki Abadi Sakti Samarinda” *Ejournal Psikologi*, 3(3), 694–707.
- Mobley, W. H. 2011. *Pengertian karyawan: sebab, akibat dan pengendaliannya*. Ali Bahasa : Nurul imama. Jakarta: PT Pusatkan Binaman Pressindo.
- Monica, Putra. 2017. Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 3, 2017: 1644-1673. 2302-8912.
- Nasution. 2017. “Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative” *Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017. 407 – 428*.
- Pingkan Maindoka, Bernhard Tewal, Farlane S. Rumokoy. 2017. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara” *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017, Hal.3220-3229*.

- Prianas, Juni Doni. 2014. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*. Banudng: alfabeta.
- Rekha, K.R.S. dan Kamalanabhan, T.J. 2012. A Study on The Employee Turnover Intention in Ites/Bpo Sector. *AMET International Journal of Management*. ISSN: 2231 – 6779 / July – Dec 2012. pp. 18-22.
- Ridlo, Ilham Akhsanu. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Surabaya : PH Movement Publication.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013, 2015. *Organizational Behavior*, 15th Edition. London: Pearson.
- Rohmawati, Yulianeu, Wulan, Dhiana. 2016. “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi terhadap Intensitas turnover yang dimediasi kepuasan kerja studi pada karyawan bagian sewing pt maxmoda indo global” *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.
- Sri Dwi Lestari, Esti Margiyanti Utami, S.E.,M.Si, Wijayanti. S.E.,M.Sc. 2017. “Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Studi Pada Karyawan Produksi Pt. Lembah Tidar Jaya Magelang” *Jurnal Universitas Muhammadiyah Purworejo*.
- Shobirin, Minarsih, Fathoni. 2016. “Analisis pengaruh kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja karyawan pt. Pt. Bank btpn mitra usaha rakyat area semarang” *Journal of Management* Vol.02 No.02.
- Sugiyono, 2014, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : ALFABETA
- Taufiqurrohman, Fathoni,Hasiolan. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi” *Jurnal Universitas Pandanaran Semarang*.
- Titis Candra Rukmana, 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Part Time Umkm Chockles Es Coklat Di Cabang Yogyakarta” *Jurnal Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta*.