



**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION PADA KARYAWAN TAJUR KERAMIK**

Skripsi

Diajukan Oleh:

Neng Yanti

021118244

nengyantiii03@gmail.com

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR**

OKTOBER 2022



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN TAJUR KERAMIK

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi,
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM, CA)

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN TAJUR KERAMIK

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari: Kamis, Tanggal : 27 Oktober 2022

Neng Yanti
021118244

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang
(Dr. Hari Muharam, SE., MM)

Ketua Komisi Pembimbing
(Towaf Totok Irawan, SE, ME)

Anggota Komisi Pembimbing
(Dewi Taurusyanti, SE., MM)



The image shows three handwritten signatures on horizontal lines. The top signature is in black ink and appears to be 'Dr. Hari Muharam'. The middle signature is in black ink and appears to be 'Towaf Totok Irawan'. The bottom signature is in black ink and appears to be 'Dewi Taurusyanti'.

PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Neng Yanti

NPM : 021118244

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tajur Keramik

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari produk skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan manapun tidak diterbitkan penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Oktober 2022



Neng Yanti
021118244

© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, tahun 2022

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

NENG YANTI 021118244. Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan tajar Keramik. Di bawah bimbingan TOWAF TOTOK IRAWAN dan DEWI TAURUSYANTI. 2022.

Turnover merupakan masalah serius di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi, semakin tinggi *turnover* berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* yaitu dengan melalui kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tajar keramik.

Jenis penelitian ini adalah verifikatif dengan pendekatan kuantitatif dan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sampel yang digunakan sebanyak 30 karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis linier sederhana, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan $Y = 10,910 + 0,534 X$ artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention*. Pada uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai signifikan yaitu 0,000 karena tingkat signifiannya $< 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Besarnya koefisien determinasi sebesar 41,1% sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci : *Kompensasi, Turnover Intention*

PRAKATA

Alhamdulillah, puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Tajur Keramik**”. Sholawat serta salam kami curahkan kepada baginda rasul Muhammad SAW sebagai suri tauladan umat manusia.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua saya alm apa yang selalu memberikan doa, kasih sayang, serta dukungan material dan alm mamah yang telah meninggalkan saya terlebih dahulu.
2. Kedua orang tua atau wali yaitu ibu dan mamang & bibi yang selalu memberikan doa, kasih sayang dan dukungannya. Serta kakak-kakak, paman dan saudara-saudara yang senantiasa selalu memberikan dukungan dan doa.
3. Bapak Prof. Dr. rer. pol. Ir. H. Didik Notosudjono, M.Sc. selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak.,MM.,CA. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Doni Wihartika, S.Pi.,M.M. selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
7. Bapak Towaf Totok Irawan, SE, ME. selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
8. Ibu Dewi Taurusyanti, SE.MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan motivasi pada penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh Dosen, Staff Tata Usaha, dan Petugas Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
10. Pemilik dan karyawan Tajur Keramik yang telah membantu dan memberikan izin dalam melakukan penelitian ini.
11. Teman-teman terdekat saya Fransis N, Sri Utami N, Audrey Marcella, Nursiti Majroah, Tiara Eka Putri, dan Team Hore yang telah membantu dan menghibur dalam menyusun skripsi ini serta memberikan motivasi.
12. Teman-teman kelas F Manajemen angkatan 2018 dan teman-teman konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia 2018.
13. Seluruh teman-teman seperjuangan angkatan 2018 Manajemen yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah memberikan motivasi.

14. Kepada Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook, BTS yang telah memberikan semangat melalui lagu-lagu juga konten yang sangat menghibur disaat penulis mengerjakan tugas akhir ini.
15. Dan seluruh pihak yang turut membantu dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini.

Semoga semua bantuan, bimbingan, dukungan serta doa yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu penulis memohon maaf apabila ada kesalahan atau ketidaksempurnaan dalam penyusunan skripsi ini dan penulis menerima kritik dan saran yang membangun, penulis pun berharap semoga apa yang telah penulis susun dapat memberikan manfaat khususnya bagi penulis maupun bagi pembaca.

Bogor, Maret 2022

Neng Yanti

DAFTAR ISI

JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN DAN PERNYATAAN.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PELIMPAHAN HAK CIPTA	v
HAK CIPTA	vi
ABSTRAK	vii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah	4
1.2.1 Identifikasi Masalah	4
1.2.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian	4
1.3.1 Maksud Penelitian	4
1.3.2 Tujuan Penelitian	5
1.4 Kegunaan Penelitian	5
1.4.1 Kegunaan Praktis	5
1.4.2 Kegunaan Akademis	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen sumber Daya Manusia	7
2.2 Kompensasi	9
2.2.1 Pengertian Kompensasi	9
2.2.2 Tujuan Kompensasi	10
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	10
2.2.4 Indikator Kompensasi	11

2.3 <i>Turnover Intention</i>	12
2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	12
2.3.2 Jenis-Jenis <i>Turnover Intention</i>	13
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	14
2.3.4 Indikator <i>Turnover Intention</i>	15
2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	16
2.4.1 Penelitian Sebelumnya	16
2.4.2 Kerangka Pemikiran	21
2.4.3 Hipotesis Penelitian	22
BAB III. METODE PENELITIAN	23
3.1 Jenis Penelitian	23
3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	23
3.3 Jenis dan Sumber Data penelitian	23
3.4 Operasionalisasi Variabel	24
3.5 Metode Penarikan Sampel	25
3.6 Metode Pengumpulan Data	25
3.7 Uji Instrumen	26
3.7.1 Uji Validitas	26
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Metode Analisis Data	30
3.8.1 Analisis Deskriptif	30
3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	32
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	33
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	34
4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Tajur Keramik	34
4.1.2 Visi dan Misi Tajur Keramik	34
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	34
4.1.4 Profil Responden Tajur Keramik	36
4.2 Analisis Data	39
4.2.1 Analisis Deskriptif	39
4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana	54
4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi	54

4.2.4 Uji Hipotesis.....	55
4.3 Pembahasan.....	56
4.3.1 Kompensasi pada Tajur Keramik.....	56
4.3.2 <i>Turnover Intention</i> pada Tajur Keramik	56
4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada . Karyawan Tajur Keramik.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	60
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	63
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan Tajur Keramik Tahun 2018-2020.....	2
Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai <i>Turnover Intention</i>	2
Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kompensasi.....	3
Tabel 2.1 Jenis <i>Turnover</i> Karyawan	13
Tabel 2.3 Penelitian Sebelumnya	16
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	24
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	27
Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Turnover Intention</i>	28
Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Kompensasi	29
Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	30
Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas	30
Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Hasil	31
Tabel 3.9 Interval Kelas	32
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.....	39
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji dengan tepat waktu.....	40
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	41
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Insentif diberikan ketika saya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	41
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan.....	42
Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu.....	42
Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan jaminan	

kesehatan kepada saya.....	43
Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya	44
Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tepat kerja yang nyaman kepada saya	44
Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya	45
Tabel 4.15 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi	45
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi	46
Tabel 4.17 Interpretasi Hasil	47
Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti	47
Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.....	48
Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu	48
Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	49
Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi	50
Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain	50
Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain.....	51
Tabel 4.25 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Turnover Intention</i>	52
Tabel 4.26 Hasil Uji Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	52
Tabel 4.27 Interpretasi Hasil	53
Tabel 4.28 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana	54
Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	54
Tabel 4.30 Interval Kelas	55
Tabel 4.31 Hasil Uji t	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian	22
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tajur Keramik	35
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia.....	37
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja	39
Gambar 4.6 Histogram Kompensasi	47
Gambar 4.7 Histogram <i>Turnover Intention</i>	53

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar Riset
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 7 Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 8 Hasil Uji Statistik Deskriptif
- Lampiran 9 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
- Lampiran 10 R tabel dan T tabel

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak dapat terlepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan unsur strategi organisasi yang harus dikelola secara efektif. Untuk itu, dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya. Organisasi memiliki peran penting untuk membina dan mengelola SDM. Persaingan dalam dunia bisnis ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk dapat memiliki keunggulan dan daya saing yang tinggi tersebut, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang baik.

Cascio (2007) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenaga kerjaan. Oleh karena itu, SDM adalah aset yang tak ternilai keberadaannya bagi satu perusahaan sehingga harus dipertahankan dan dihindari terjadinya *turnover* (perpindahan). Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* adalah dengan melalui kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam suatu organisasi atau instansi, para karyawan harus mendapatkan kompensasi yang cukup agar mengurangi atau bahkan untuk mencegah terjadinya *turnover intention* di perusahaan.

Tajur Keramik merupakan salah satu toko keramik di Kota Bogor. Dengan pengalaman lebih dari 18 tahun di bidang Keramik dan Sanitair yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02, Muarasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16137 dengan kegiatan utamanya yaitu menyediakan keperluan keramik dan sanitair, Tajur Keramik menyediakan berbagai macam jenis keramik seperti keramik teraso, kuadrat, mozaik, pavers, granit dan keramik marmer. Selain itu, terdapat juga keramik berbagai macam motif seperti keramik motif kayu dan batu konsultasi keramik mewah, modern dan minimalis. Tajur Keramik sudah memiliki lebih dari ribuan mitra kerja yang bekerja sama mewujudkan rumah impian di Kota dan Kabupaten Bogor, Jakarta, Sukabumi, Lampung, hingga di luar Pulau Jawa. Penawaran dan pelayanan terbaik selalu di utamakan agar konsumen dapat merasa nyaman dan puas berbelanja di Tajur Keramik. Tajur Keramik memiliki 30 orang karyawan jumlah karyawan dapat di sajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan Tajur Keramik Tahun 2018-2020

Tahun 2018			Tahun 2019			Tahun 2020			
BULAN	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah	Masuk (orang)	Keluar (orang)	Jumlah
Jan			35			38			32
Feb	1		36		2	36			32
Mar		2	34	1		37			32
Apr			34		1	36		1	31
Mei	2		36		1	35	1		32
Jun		1	35	1		36			32
Jul	2	1	36			36			32
Agst	1		37		2	34			32
Sep		1	36			34			32
Okt	1		37		1	33			32
Nov			37		1	32		1	32
Des	1		38			32		1	31
JUMLAH	8	5	38	2	8	32	1	3	30

Sumber : Tajur Keramik, 2021

Menurut Setiawan dan Brian (2013) *Turnover* karyawan dikatakan normal antara 5-10 persen per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10 persen per tahun. Berdasarkan pada Tabel 1.1 dapat dikatakan bahwa Tajur Keramik mengalami kendala tentang *turnover intention*, di mana pada tahun 2019 Tajur Keramik memiliki jumlah karyawan keluar lebih banyak yaitu 8 orang atau sebesar 25 persen karyawan dibandingkan tahun 2018 berjumlah 5 orang atau 13 persen karyawan dan tahun 2020 berjumlah 3 orang atau 10 persen karyawan.

Tabel 1.2 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai *Turnover Intention*

Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban setuju	Jumlah Jawaban Tidak setuju	Total Jawaban Setuju	Total Jawaban Tidak Setuju
Pikiran-pikiran untuk berhenti	30 Karyawan	20	10	66,7%	33,3%
Keinginan untuk meninggalkan	30 Karyawan	17	13	56,7%	43,3%
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	30 Karyawan	16	14	53,3%	46,7%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey mengenai *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pada Tajur Keramik cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat di mana indikator pikiran-pikiran untuk keluar mendapat jawaban setuju sebesar 66,7% dan jawaban tidak setuju sebesar 33,3%, indikator keinginan untuk meninggalkan setuju sebesar 56,7% dan jawaban tidak setuju sebesar 43,3%, dan hasil jawaban untuk indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain mendapat jawaban setuju 53,3% dan 46,7% jawaban tidak setuju.

Turnover merupakan masalah serius di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan perputaran tenaga kerja yang tinggi Kumar et al. (2012). *Turnover* yang tinggi berbahaya bagi perusahaan atau organisasi dan hal tersebut juga mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi Joarder et al. (2011). Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai kerugian seperti, menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, dan produktivitas perusahaan terganggu selama masa pergantian karyawan. Salah satu cara yang dapat dilakukan dalam upaya mengurangi tingkat *turnover intention* yaitu dengan melalui kompensasi yang baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi.

Kompensasi menjadi salah satu kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh seorang karyawan selaku manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi harus dilakukan secara adil dan merata agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif bagi perusahaan. Kurniawan, dkk. (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima pekerja sebagai balas jasa atas kerja yang di berikanya kepada perusahaan. Kompensasi adalah hak-hak pekerja yang harus diterima sebagai imbalan setelah menjalankan kewajibannya. Hasibuan, (2015) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dilansir dari website kumparan.com tahun 2022 UMR/UMK pada kota bogor sebesar Rp 4.330.249.

Tabel 1.3 Hasil Kuesioner Pra-survey Mengenai Kompensasi

Indikator	Jumlah Responden	Jumlah Jawaban Setuju	Jumlah Jawaban Tidak Setuju	Total Jawaban Setuju	Total Jawaban Tidak Setuju
Gaji	30 Karyawan	18	12	60%	40%
Insentif	30 Karyawan	20	10	66,7%	33,3%
Tunjangan	30 Karyawan	12	18	40%	60%
Fasilitas	30 Karyawan	11	19	36,6%	63,4%

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil kuesioner pra-survey mengenai kompensasi dapat disimpulkan bahwa kompensasi pada Tajur Keramik belum cukup baik. Hal ini dapat dilihat di mana indikator gaji mendapat jawaban setuju sebesar 60% dan jawaban tidak setuju sebesar 40%, indikator insentif setuju sebesar 66,7% dan jawaban tidak setuju sebesar 33,3%, hasil jawaban untuk indikator tunjangan mendapat jawaban setuju 40% dan tidak setuju 60% dan untuk indikator fasilitas mendapat jawaban setuju sebesar 36,6% dan 63,4% untuk jawaban tidak setuju.

Fenomena yang terjadi dengan mewawancarai Bapak Wawan selaku pemilik Tajur Keramik yaitu sebagian karyawan yang mengundurkan diri dengan alasan yang

beragam salah satunya ingin mencari pekerjaan lain dan beberapa karyawan merasa belum puas dengan kompensasi yang diberikan. Akibat dari masalah tersebut menjadikan *turnover* karyawan pada Tajur Keramik cukup tinggi, hal-hal tersebut perlu mendapat perhatian lebih agar kedepannya tingkat *turnover intention* karyawan dapat diminimalisir dan karyawan mampu memberikan layanan yang berkualitas kepada konsumen sekaligus meningkatkan *income* perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gani, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Saputra, dkk. (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Sehubungan dengan permasalahan di atas yaitu adanya *turnover intention* dari karyawan Tajur Keramik, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Tajur Keramik dengan judul **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Tajur Keramik.**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas diidentifikasi terdapat masalah yang dihadapi oleh Tajur Keramik sebagai berikut :

- a. Karyawan Tajur Keramik merasa belum puas akan kompensasi yang diberikan
- b. Beberapa karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain

1.2.2 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana pemberian kompensasi pada karyawan Tajur Keramik?
- b. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik?
- c. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan dan mendapatkan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menempuh ujian skripsi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Pakuan.

1.3.2 Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pemberian kompensasi pada karyawan Tajur Keramik
- b. Untuk menganalisis tingkat *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi perusahaan dan juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan masukan untuk pertimbangan dalam pemecahan masalah bagi perusahaan khususnya dalam pemberian kompensasi terhadap karyawan.

1.4.2 Kegunaan Akademis

Penulis dapat mengetahui tentang pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Tajur Keramik Bogor. Adapun penelitian ini bisa memberikan pemahaman bagi pembaca mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, sebagai bahan masukan dan referensi penelitian mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, pada khususnya dan peneliti lainnya pada umumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) secara efektif dan efisien demi tercapainya suatu tujuan bersama baik perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal. Berikut ini penulis mengutip beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya:

Menurut Sutrisno (2016) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Menurut Dessler dalam (Sutrisno, 2016) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah “Rancangan system formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut Mondy and Martocchio (2016) "*Human resource management is the activities undertaken to attract, develop, motivate, and maintain a high performing workforce within the organization*". Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi dalam organisasi".

Menurut Gary Dessler (2015) : *Human Resources Management is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employess, and of attending to the their labour relations, healt and safety, and fairness concern*". "*Human Resourch management (HRM) is the process of employing people,training them, compensating them, developing polices relating to them, and developing strategis to retain them*". (Portolese, 2011). Sedangkan menurut R Supomo (2018), menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah Suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Berdasarkan definisi para ahli di atas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ilmu, seni, perencanaan dan proses yang berkaitan dengan segala kegiatan-kegiatan di dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. MSDM juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017) manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa tujuan antara lain :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijaksanaan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki Sumber Daya Manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan;
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan;
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi;
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi;
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek Sumber Daya Manusia;
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diartikan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki dan meningkatkan kontribusi tenaga kerja pegawai atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan untuk mencapai produktivitas sesuai dengan nilai yang telah ditentukan.

2.1.3 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan manajemen sumber daya manusia akan berjalan lancar apabila mampu melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan menyeluruh pelaksanaannya agar dapat mencapai tujuan organisasi. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hasibuan, 2015) adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan
Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan;

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganiasi semua karyawandengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif;

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat;

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan dan kesalahan, diadakan Tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana;

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan katyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan;

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan;

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan;

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya;

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension;

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan;

11. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pension, dan sebab-sebab lainnya.

Sehingga di atas dapat diartikan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia menurut uraian di atas terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Dimana fungsi-fungsi tersebut sangat menunjang kegiatan-kegiatan pada perusahaan atau organisasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi sering diartikan sebagai bentuk pembayaran, upah, atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya tersebut, kompensasi memiliki dua komponen, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial atau pembayaran secara langsung atau tunai dalam bentuk gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi non finansial atau kompensasi tidak langsung seperti tunjangan atau jaminan kesehatan.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016). Menurut Bangun (2012) kompensasi merupakan imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa-jasa yang telah mereka sumbangkan kepada perusahaan. Hasibuan (2015) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. T Hani Handoko (2014) menyatakan bahwa : “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka,

masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan kompensasi merupakan bentuk balas jasa atau imbalan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa tunjangan dan penghargaan bagi perusahaan kepada tenaga kerja atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan atau organisasi selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan perusahaan dan diterima oleh tenaga kerja sebagai pendapatan.

2.2.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Notoatmojo dalam bukunya (Edi Sutrisno, 2016) tujuan sistem kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar sistem berjalan baik dalam organisasi. Adapun tujuan sistem kompensasi yang baik antara lain :

1. Menghargai prestasi kerja
Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawainya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja pegawai sesuai dengan yang diinginkan organisasi;
2. Menjamin keadilan
Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantara pegawai dalam organisasi. Masing-masing pegawai akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya;
3. Mempertahankan pegawai
Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah atau bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan;
4. Memperoleh pegawai yang bermutu
Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon pegawai. Dengan banyaknya pelamar atau calon pegawai, maka peluang untuk memilih pegawai yang bermutu akan lebih banyak;
5. Pengendalian biaya
Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi pegawai baru;

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2015) antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga 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;
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
Apabila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil;
3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan
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;
4. 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.

2.2.4 Indikator-Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2017). Secara umum ada beberapa indikator yaitu :

1. Gaji
2. Upah
3. Insentif
4. Asuransi
5. Fasilitas Kantor

Menurut Simamora (2015). Secara umum ada beberapa indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji
Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan;
2. Insentif
Insentif adalah tambahan kompensasi di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus, di samping itu berarti insentif dapat pula diberikan dalam bentuk barang;

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian;

4. Fasilitas

Fasilitas adalah sarana dan prasarana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang kelancaran karyawan dalam bekerja. Seperti ruangan yang nyaman, tempat ibadah dan lainnya.

Menurut peneliti, dari indikator kompensasi mempunyai arti yang luas. Indikator-indikator yang telah diuraikan di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Simamora yaitu: Gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Indikator-indikator kompensasi tersebut dapat dijadikan acuan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya. Dengan pemberian kompensasi yang layak maka karyawan akan lebih senang bekerja di perusahaan dan akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.3 Turnover Intention

2.3.1 Pengertian *Turnover Intention*

Istilah turnover menurut kamus Bahasa Inggris-Indonesia yaitu pergantian. Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari anggota suatu organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam sebuah organisasi. Sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Mobley (2011) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Menurut Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa : “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”.

Mathis & Jackson (2016), menyatakan bahwa keinginan berpindah adalah proses dimana tenaga kerja meninggalkan organisasi dan harus ada yang menggantikannya. Sutanto dan Gunawan (dalam Mujiati, dkk, 2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif

pekerjaan di organisasi lain. *Turnover intention* menurut Muamarah dan Kusuma (dalam Mujiati, dkk, 2016) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini lebih disebabkan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi dibandingkan pekerjaan saat ini yang telah ia dapatkan.

2.3.2 Jenis-Jenis *Turnover Intention*

Secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal (Kasmir, 2016), yaitu :

1. Diberhentikan

Karyawan diberhentikan dari perusahaan disebabkan oleh berbagai sebab, misalnya telah memasuki masa pension, atau mengalami cacat sewaktu bekerja sehingga tidak mampu bekerja lagi. Kemudian diberhentikan juga dapat dilakukan perusahaan karena karyawan melakukan perbuatan yang telah merugikan perusahaan, misalnya pencurian atau hal-hal yang merugikan lainnya;

2. Berhenti Sendiri

Artinya karyawan berhenti dengan keinginan atau permohonan sendiri, untuk keluar dari perusahaan tanpa campur tangan pihak perusahaan. Alasan ini juga beragam misalnya karena lingkungan kerja yang kurang kondusif, kompensasi yang kurang, atau jenjang karir yang tidak jelas. Alasan seperti ini terkadang tidak dapat diproses oleh perusahaan dan berusaha mempertahankan dengan pertimbangan berbagai hal, misalnya kemampuan karyawan yang masih dibutuhkan.

Menurut Mathis & Jackson (2016) membagi turnover menjadi 2 jenis berdasarkan kesukarelaannya yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jenis *Turnover* Karyawan

Jenis	Definisi	Contoh
Voluntary Turnover	Pemberhentian sukarela keanggotaan organisasi oleh karyawan dari suatu organisasi atau perusahaan.	- Pengunduran diri
Involuntary Turnover	Pemberhentian karyawan yang dilakukan karena performa yang buruk atau pelanggaran aturan kerja.	- Pemecatan - Efisiensi Biaya - Kematian

Sumber : Mathis & Jackson (2016)

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang untuk berpindah ditentukan oleh :

Faktor-Faktor keorganisasian, meliputi:

1. Besar kecilnya organisasi, ada hubungannya dengan pergantian karyawan yang tidak begitu banyak, karena organisasi-organisasi yang lebih besar mempunyai kesempatan-kesempatan mobilitas intern yang lebih banyak, seleksi personalia yang canggih dan proses-proses manajemen sumber daya manusia, sistem imbalan yang lebih bersaing, serta kegiatan-kegiatan penelitian yang dicurahkan bagi pergantian karyawan;
2. Besar kecilnya unit kerja, berkaitan dengan pergantian karyawan melalui variabel-variabel lain seperti keterpaduan kelompok, personalisasi, dan komunikasi. Ada tanda-tanda yang menunjukkan bahwa unit-unit kerja yang lebih kecil, terutama pada tingkat kerja kasar, mempunyai tingkat pergantian karyawan yang lebih rendah;
3. Penggajian, para peneliti telah memastikan bahwa ada hubungan yang kuat antara tingkat pembayaran dan laju pergantian karyawan. Selain itu faktor penting yang menentukan variasi-variasi antar industri dalam hal pelepasan sukarela adalah tingkat penghasilan yang relatif. Pergantian karyawan ada pada tingkat tertinggi dalam industri-industri yang membayar rendah;
4. Bobot pekerja, masalah pokoknya ini banyak mendapatkan perhatian dalam bagian berikut mengenai variabel-variabel individual karena adanya dugaan bahwa tanggapan-tanggapan keperilakuan dan sikap terhadap pekerjaan sangat tergantung pada perbedaan-perbedaan individual. Dalam hal ini perhatian dipusatkan pada kumpulan hubungan antara pergantian karyawan dan ciri-ciri pekerjaan tertentu, termasuk rutinitas atau pengulangan tugas, autonomi atau tanggung jawab pekerjaan;
5. Gaya penyeliaan, sebuah telaah mendapati bahwa terdapat tingkat pergantian karyawan yang tertinggi dalam kelompok-kelompok kerja dimana mandornya atau supervisor acuh tak acuh, tanpa mepedulikan tingkat strukturnya. Selain itu didapati bahwa kurangnya pertimbangan ke penyeliaan merupakan alasan nomor dua yang paling banyak dikatakan sebagai penyebab pemberhentian karyawan.

Faktor-faktor individual lainnya diantaranya :

1. Kepuasan terhadap pekerjaan, kepuasan ini dapat diartikan sebagai ketidaksesuaian antara apa yang dinilai oleh individu dengan apa yang disediakan oleh situasi;

2. Kepuasan terhadap pekerjaan secara menyeluruh, ini menunjukkan bahwa semakin kecil perasaan puas terhadap pekerjaan itu, maka semakin besar keinginan untuk keluar;
3. Pembayaran, hubungan tingkat pembayaran dan tingkat pergantian karyawan cukup taat asas untuk membenarkan pembayaran sebagai pembesar pergantian karyawan yang secara hipotetik paling utama pada setiap telaah mengenai organisasi;
4. Promosi, kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri karyawan yang utama. Mengetahui aspirasi-aspirasi karir dan kesempatan promosi sekarang akan menjadi harapan terhadap karir yang dapat berinteraksi dengan kepuasan dalam mempengaruhi pergantian karyawan;
5. Bobot pekerjaan, merupakan salah satu diantara korelasi-korelasi kepuasan yang cukup kuat dalam hubungannya dengan pergantian karyawan;
6. Kerabat-kerabat kerja, hubungan kerabat kerja mempunyai beberapa dimensi dan mencerminkan kepentingan-kepentingan dalam pekerjaan, perbedaan individual, serta hubungan antara peralatan dan individu;
7. Penyeliaan, dapat dikaitkan dengan pergantian karyawan untuk dapat menangani interaksi pimpinan dan bawahan;
8. Keikatan terhadap organisasi, sebagai kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan seseorang dalam organisasi;
9. Harapan untuk menemukan pekerjaan lain, secara empiris variabel ini mendapat dukungan untuk menimbulkan kesan bahwa variabel ini cukup penting untuk mendapat perhatian pada analisis-analisis pergantian karyawan pada tingkat individu;
10. Niat untuk pergi atau tinggal, merupakan suatu konsep perilaku niat seseorang harus menjadi peramal perilaku yang baik. Secara empiris ukuran-ukuran perilaku niat untuk pergi atau tinggal terlihat sebagai salah satu dari peramal pergantian karyawan yang terbaik;
11. Tekanan jiwa, suatu kondisi yang menghadapkan individu pada kesempatan, kendala, dan/atau keinginan untuk menjadi apa yang disenanginya, dan melakukan apa yang disukainya;
12. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya dilingkungan kerjanya, besar atau kecilnya beban kerja, kompensasi yang diterima, hubungan kerja seprofesi, dan kualitas kehidupan kerjanya.

2.3.4 Indikator *Turnover Intention*

Turnover intention dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian organisasi. Menurut Simamora (2015) indikator *turnover intention* sebagai berikut :

1. Adanya niat untuk keluar kerja
2. Pencarian pekerjaan
3. Karyawan membandingkan pekerjaan
4. Pemikiran untuk keluar

Menurut Mobley (2011) ada tiga indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berpikir untuk keluar dari tempat ia bekerja saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya kerja;
2. Keinginan untuk meninggalkan
Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik;
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, cepat atau lambat akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya. Indikasi-indikasi diatas dapat digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam suatu organisasi.

Dari indikator-indikator yang telah diuraikan di atas, disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator menurut Mobley yaitu: Pikiran-pikiran untuk keluar, Keinginan untuk meninggalkan, Keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Indikator-indikator *turnover intention* tersebut dapat dijadikan acuan perusahaan dalam melihat perputaran atau pergantian karyawan, karena semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan.

2.4 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.4.1 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.3 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti, Tahun & Judul	Variabel yang diteliti	Indikator	Metode Analisis	Hasil Penelitian

	Penelitian				
1	Eka Kurnia Saputra, Zainiyah, Octojaya Abriyoso, M. Rizki. Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi (X) ➤ <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Bonus • Insentif • Tunjangan <p><i>Turnover Intention</i> :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja • Tunjangan hari raya • Fasilitas • Pemeliharaan Kesehatan • Asuransi 	menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik terdiri uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi sederhana, uji hipotesis terdiri dari uji t dan koefisien determinasi (R^2)	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada PT. Bintang Megah Abadi pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan secara parsial kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. hal ini menunjukkan semakin banyak kompensasi yang didapatkan karyawan, maka semakin kecil keinginan karyawan tersebut untuk melakukan <i>turnover</i> pada perusahaan
2	Catur Widayati dan Yolanda Yunia. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT. Handico Persada.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi (X1) ➤ Budaya Organisasi (X2) ➤ <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi langsung (Direct Compensation) • Kompensasi tidak Langsung (Indirect Compensation) <p>Budaya Organisasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inovasi dan pengambilan resiko • Perhatian ke hal yang rinci • Orientasi hasil • Orientasi orang • Orientasi tim • Keagresifan • <p><i>Turnover intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • untuk mencari 	Menggunakan metode analisis regresi linier berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2), Uji Ketepatan Model (Uji F), Uji Hipotesis (Uji Statistik t).	Dari hasil uji statistik t tersebut di atas dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> pada PT Hadico Persada. Hal tersebut menandakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , yang berarti apabila kompensasi yang di berikan berupa gaji sudah tepat waktu dan pemberian upah lemburan sudah

			<p>pekerjaan baru di bidang yang sama diperusahaan lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. • Keinginan untuk mencari profesi baru 		sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan maka niat keluar kerja dari karyawan akan menurun, dan sebaliknya.
3	<p>Muhamad Sartono, Yulianue, Leonardo Budi. 2018. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT. Unipower Food Indonesia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi (X1) ➤ Motivasi Kerja (X2) ➤ Komitmen Organisasi (X3) ➤ <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji • Tunjangan • Insentif • Reward <p>Motivasi Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mendorong gairah dan semangat kerja • Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan • Meningkatkan kesejahteraan karyawan • Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. <p>Komitmen Organisasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keinginan kuat sebagai anggota • Keinginan berusaha keras dalam bekerja • Penerimaan nilai organisasi • Penerimaan tujuan organisasi. <p><i>Turnover intention</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • t • t kerja • Pencarian pekerjaan 	<p>Menggunakan metode analisis yaitu Analisis Linier Berganda, Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2), Uji Signifikansi Simultan (Uji f), Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap <i>turnover intention</i>. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi akan berdampak baik terhadap perusahaan yaitu penurunan <i>turnover intention</i>, namu sebaliknya jika kompensasi, motivasi kerja dan komitmen organisasi rendah maka akan berdampak negatif terhadap perusahaan yaitu tingkat <i>turnover</i> yang tinggi.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan membandingkan pekerjaan • Pemikiran untuk keluar. 		
4	<p>Nurhasanah Lubis, Onsardi. 2021. Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> Pada PT. BUKIT ANGKASA MAKMUR BENGKULU (Studi Kasus Karyawan Produksi PT. BAM Bengkulu)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Kompensasi (X1) ➢ Komitmen Organisasi (X2) ➢ Kepuasan Kerja (X3) ➢ <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaji & upah • Insentif • Tunjangan • Asuransi Kesehatan • Kompensasi karir • Kompensasi sosial <p>Komitmen organisasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keterlibatan emosi pekerja dengan organisasi • Keterlibatan komitmen berdasarkan biaya yang dikeluarkan akibat keluarnya pekerja • Keterlibatan perasaan pekerja terhadap tugas yang ada <p>Kepuasan kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan terhadap pembayaran gaji • Terhadap pekerjaan itu sendiri • Terhadap rekan kerja • Terhadap promosi • Terhadap pengawasan kerja. <p><i>Turnover intention</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dikarenakan untuk • • • Keinginan 	<p>Menggunakan metode analisis yaitu Uji instrumen penelitian ini menggunakan uji validitas data dan uji reabilitas. Analisis data hasil penelitian menggunakan teknik analisis deskriptif dan inferensial yaitu uji regresi linear berganda, uji determinasi dan uji hipotesis.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang ada diperusahaan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah dikatakan baik, hal ini disebabkan oleh insentif dan tunjangan yang sudah di berikan sesuai dengan peraturan di awal kerja dan sesuai kinerja karyawan PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dapat di lihat dari hasil tanggapan responden, variabel Kompensasi (X1) dengan nilai tertinggi 3,88 dan nilai terendah 3,60 maksudnya adalah responden merasa sistem kompensasi di PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu sudah baik. Dan kompensasi berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover intention</i> pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu dengan demikian semakin meningkatnya gaji maka semakin rendahnya tingkat keinginan karyawan untuk keluar (<i>Turnover intention</i>) dari PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu.</p>

			untuk mencari pekerjaan lain		
5	NurAsni Gani, Andry Priharti, Anastasya Purnamasari. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Perusahaan Tambang di Kalimantan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kompensasi (X1) ➤ Lingkungan Kerja (X2) ➤ <i>Turnover intention</i> (Y) 	<p>Kompensasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi finansial • Kompensasi langsung (direct compensation) • Kompensasi tidak langsung (indirect compensation) • Kompensasi nonfinansial • Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan • Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja <p>Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja fisik • Lingkungan kerja non fisik <p><i>Turnover intention</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intention • Intention fisik • Intention • Keinginan untuk mencari pekerjaan lain 	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan metode analisis regresi linier berganda, Uji hipotesis.	Penelitian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima artinya bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Maka adanya pengaruh kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> . Penelitian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif.

2.4.2 Kerangka Pemikiran

Dalam suatu perusahaan, tenaga kerja/karyawan merupakan faktor yang penting bagi kelangsungan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, untuk itu perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan sebaik-baiknya dan juga perlu menjaga karyawan yang kompeten agar tetap bekerja di perusahaan tersebut. Adapun salah satu wujud perhatian perusahaan adalah dengan pemberian balas jasa dalam bentuk imbalan atau kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2015) mendefinisikan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Maka penting bagi perusahaan untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan sebanding dengan kontribusi yang telah diberikan oleh

para karyawan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawan agar tidak pindah ke perusahaan lain.

Menurut Simamora (2015) mengemukakan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

Kompensasi merupakan imbalan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan. Karena kompensasi yang diberikan akan memberikan kepuasan terhadap karyawan, atas dasar tersebut maka persepsi karyawan atas kompensasi yang dia terima akan menentukan besar atau rendahnya tingkat *turnover* yang terjadi disuatu perusahaan. Jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan yang telah memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan perusahaan, maka akan mengakibatkan adanya ketidakpuasan karyawan yang berakibat terhadap keinginan berpindah (*Turnover Intention*). Pemberian kompensasi oleh perusahaan berkaitan dengan *turnover intention* karyawan.

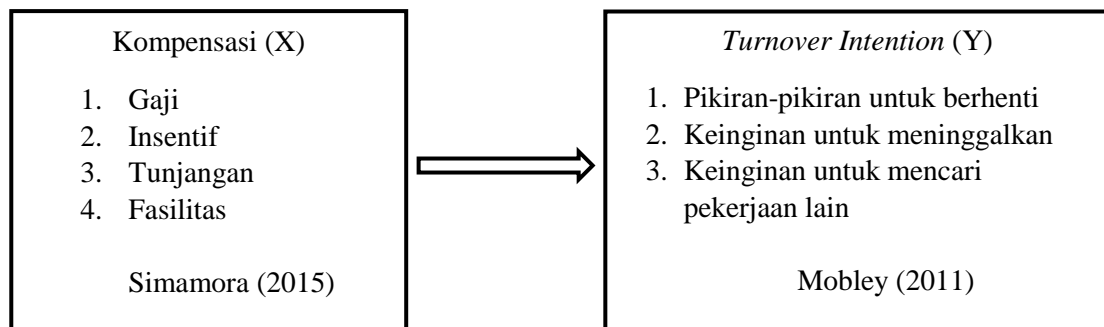
Menurut Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa : “*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seseorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain”. *Turnover intention* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi perusahaan (kehilangan sejumlah karyawan) pada periode tertentu, sedangkan *turnover intention* sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut.

Menurut (2011) mengemukakan bahwa indikator *turnover intention* sebagai berikut :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti
2. Keinginan untuk meninggalkan
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Gani, dkk (2022) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian sebelumnya bermakna bahwa pemberian kompensasi yang baik maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention*.

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. Dari uraian di atas maka dapat diambil suatu paradigma penelitian tergambar sebagai konstelasi penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka pemikiran serta penelitian terdahulu dimana hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention*, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kompensasi pada karyawan Tajur Keramik belum berjalan dengan baik;
2. Diduga *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik cukup tinggi;
3. Diduga terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan yang digunakan untuk penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui uji hipotesis, sedangkan pendekatan kualitatif ini digunakan untuk menjawab perumusan masalah untuk mengetahui bagaimana kompensasi dan *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik.

3.2 Objek Penelitian, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan untuk menganalisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan yang ada di Tajur Keramik. Adapun objek penelitiannya yaitu Kompensasi (X) sebagai variabel bebas sedangkan *Turnover Intention* (Y) sebagai variabel terikat.

Unit analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah individual, yaitu penelitian mengenai individu atau orang dalam suatu kelompok atau organisasi. Individu yang dimaksud yaitu karyawan Tajur Keramik sebanyak 30 karyawan. Sumber data yang diperoleh dari menyebar kuesioner yang kemudian diisi oleh karyawan Tajur Keramik.

Lokasi penelitian adalah tempat variabel-variabel penelitian dianalisis seperti organisasi atau perusahaan atau instansi atau daerah tertentu. Lokasi penelitian ini yaitu Tajur Keramik yang beralamatkan di Jalan Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02, Muarasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat Kode Pos 16137.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis data yang penulis kumpulkan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang di peroleh dari hasil wawancara yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang ada di perusahaan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka digunakan penulis untuk memperoleh hasil survei dari kuesioner yang dibagikan, dan berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan di uji untuk menentukan adanya pengaruh atau tidak antar variabel.

Sumber data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, diuraikan sebagai berikut :

1. Data Primer

Adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari sumber data di lokasi penelitian atau objek penelitian. Data pada penelitian ini diperoleh melalui survei, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada responden mengenai variabel yang diteliti.

2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, dalam penelitian ini peneliti memperoleh data sekunder langsung dari Tajur Keramik serta literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti dan referensi buku, jurnal dan lainnya.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel adalah memecah variabel-variabel menjadi bagian-bagian terkecil sehingga dapat diketahui klasifikasi ukurannya, hal ini dilakukan untuk mempermudah mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian ini. Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya :

1. Variabel Independen (Bebas)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen (Variabel X) yaitu Kompensasi. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi menjadi sebab perubahannya.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen (Variabel Y) yaitu *Turnover intention*. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat.

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Kompensasi (X)	Gaji	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan • Gaji diberikan tepat waktu • Gaji sesuai aturan perusahaan 	Ordinal
	Insentif	<ul style="list-style-type: none"> • Insentif diberikan tepat waktu • Setiap karyawan menerima insentif • Pemberian insentif jika mencapai target 	Ordinal
	Tunjangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tunjangan hari raya • Tunjangan kesehatan • Liburan akhir tahun 	Ordinal

	Fasilitas	<ul style="list-style-type: none"> • Tempat kerja yang nyaman • Tempat ibadah 	Ordinal
<i>Turnover Intention (Y)</i>	Pikiran-pikiran untuk berhenti	<ul style="list-style-type: none"> • Gaji yang diberikan tidak sesuai kemudian ada pikiran untuk berhenti • Selalu memiliki pemikiran untuk berhenti • Berpikir untuk berhenti saat gaji tidak diberikan tepat waktu 	Ordinal
	Keinginan untuk meninggalkan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan • Keadaan perusahaan tidak mendukung • Hak-hak karyawan tidak terpenuhi 	Ordinal
	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	<ul style="list-style-type: none"> • Mencari pekerjaan ditempat lain • Memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain 	Ordinal

Sumber: data yang diolah, 2022

3.5 Metode Penarikan Sampel

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penarikan sampel *Non probability Sampling* dengan metode sampling jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 30 karyawan Tajur Keramik.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan digunakan untuk memperoleh data atau informasi secara langsung dengan mendatangi responden. Diantaranya :

a. Wawancara

Wawancara yang dilakukan terhadap pihak yang berkepentingan yaitu dengan pemilik Tajur Keramik untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.

b. Kuesioner

Kuesioner dilakukan dengan cara menyebar daftar pernyataan yang bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan tajur keramik. Kemudian pernyataan dalam kuesioner tersebut akan diukur dengan menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Skala Likert yaitu 5 (lima) butir skala yang dapat mencerminkan perasaan atau pendapat responden. Skala likert menurut Sugiyono (2015) sebagai berikut :

1. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini fenomena sosial telah ditetapkan oleh peneliti yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
2. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator, indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.
3. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono,2017)

2. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data atau informasi secara tidak langsung, atau dengan membaca jurnal ilmiah, buku-buku referensi dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan, serta literatur dari penulis lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas adalah suatu derajat ketetapan suatu alat ukur penelitian tentang isi sebenarnya yang diukur. Untuk mengukur validitas atas item-item pernyataan pada kuesioner dari tiap-tiap item pertanyaan pada skor total yang diperoleh dengan menggunakan rumus korelasi product moment. Koefisien masing-masing item dalam kuesioner kemudian dibandingkan dengan nilai (r_{table}), suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah sebagai berikut :

- Korelasi *Person Product Moment*

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XYZ) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r = Koefisien validitas item yang dicari
 - n = Jumlah Responden
 - x = Skor tiap butir untuk setiap responden
 - y = Skor total yang diperoleh dari tiap responden
 - $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi x
 - $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi y
- (Sugiyono, 2015)

Kriteria keputusan uji validitas sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak valid

- a. Uji validitas variabel Kompensasi (X) dilakukan dengan 4 indikator yang dijabarkan melalui instrumen-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Metode yang digunakan adalah product moment dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) $df (n-2)$ dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaji				
1	Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya	0,462	0,361	Valid
2	Saya diberi gaji dengan tepat waktu	0,566	0,361	Valid
3	Saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	0,410	0,361	Valid
Insentif				
4	Insentif diberikan ketika saya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	0,522	0,361	Valid
5	Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan	0,402	0,361	Valid
6	Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu	0,484	0,361	Valid
Tunjangan				

7	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya	0,628	0,361	Valid
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya	0,485	0,361	Valid
9	Perusahaan memberikan liburan akhir tahun kepada saya	0,142	0,361	Tidak Valid
Fasilitas				
10	Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya	0,567	0,361	Valid
11	Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya	0,596	0,361	Valid

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas variabel kompensasi menunjukkan $r_{hitung} < r_{tabel}$, dari 11 pernyataan terdapat 10 pernyataan yang sudah valid yaitu pernyataan nomor 1,2,3,4,5,6,7,8,10 dan 11. Sedangkan pernyataan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 9 dengan $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361.

- b. Uji validitas variabel *Turnover Intention* (Y) dilakukan dengan 3 indikator yang dijabarkan melalui instrumen-instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Metode yang digunakan adalah product moment dengan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) df (n-2) dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,361. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji validitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pikiran-pikiran untuk berhenti				
1	Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti	0,387	0,361	Valid
2	Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	0,580	0,361	Valid
3	Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu	0,499	0,361	Valid
Keinginan untuk meninggalkan				
4	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	0,872	0,361	Valid
5	Ketika keadaan perusahaan tidak mendukung muncul perasaan ingin meninggalkan perusahaan	0,245	0,361	Tidak Valid
6	Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi	0,421	0,361	Valid
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain				
7	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain	0,626	0,361	Valid
8	Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain	0,726	0,361	Valid

Sumber : data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil validitas variabel *turnover intention* menunjukkan $r_{hitung} < r_{tabel}$, dari 8 pernyataan terdapat 7 pernyataan sudah valid yaitu pernyataan nomor 1,2,3,4,6,7 dan 8. Sedangkan yang tidak valid yaitu pernyataan nomor 5 dengan $r_{hitung} < r_{tabel}$ 0,361.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2015) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih, dengan *internal consistency* yaitu dilakukan dengan cara mencobakan instrumen. Suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60 berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\geq 0,60$, sedangkan suatu instrumen dinyatakan tidak reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $\leq 0,60$.

Rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

- Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{s_t^2} \right)$$

Keterangan :

- r_i = Nilai reliabilitas
- k = Jumlah item
- $\sum si^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor
- S_t^2 = Varians total

- a. Uji reliabilitas variabel Kompensasi (X) dengan menggunakan 4 indikator yang dijabarkan melalui 12 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumennya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.5 Hasil Reliabilitas Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	11

Sumber : *output* SPSS 25, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,657 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel kompensasi telah cukup reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

- b. Uji reliabilitas variabel *Turnover Intention* (Y) dengan menggunakan 3 indikator yang dijabarkan melalui 8 instrumen pernyataan dengan menggunakan perhitungan program SPSS 25. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, maka uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.6 Hasil Reliabilitas *Turnover Intention*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	8

Sumber : *output* SPSS 25, 2022

Dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,657 > 0,60$ yang artinya instrumen variabel *turnover intention* telah cukup reliabel atau valid bahwa jawaban responden konsisten atau seragam.

Kriteria penilaian terhadap koefisien *Alpha Cronbach* adalah sebagai berikut :

Tabel 3.7 Kriteria Uji Reliabilitas

No	Nilai α	Keterangan
1	$\alpha < 0,6$	Kurang Reliabel
2	$0,6 < \alpha < 0,8$	Cukup Reliabel
3	$\alpha > 0,8$	Sangat Reliabel

Sumber: Sugiyono (2015)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara perhitungannya adalah :

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\Sigma f} \times 100\%$$

Keterangan :

FR = Frekuensi relative

f = Frekuensi hasil tanggapan responden

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan :

\bar{x} = Frekuensi relative

$\sum xi$ = Jumlah nilai x ke I sampai ke n

n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus diatas, untuk menghitung frekuensi relatif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deskriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu asumsi bahwa setiap responden pada setiap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapat dilihat rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor ideal} = \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{Skor hasil penelitian}}{\text{Skor ideal}} \times 100\%$$

Kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, skor maksimum setiap pertanyaan adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% - 100%. Maka diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.8 Kriteria Interpretasi Hasil

Skala (%)	Jawaban	Interprestasi Variabel Kompensasi	Interprestasi Variabel <i>Turnover Intention</i>
0 – 20	Sangat tidak setuju	Sangat tidak baik	Sangat rendah
21 – 40	Tidak Setuju	Tidak baik	Rendah
41 – 60	Kurang setuju	Kurang baik	Cukup tinggi
61 – 80	Setuju	Baik	Tinggi
81 – 100	Sangat setuju	Sangat baik	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono (2017)

Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel independent (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti.

3.8.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Kompensasi dan variabel dependen yaitu *Turnover Intention* dengan mencari nilai persamaan regresi. Rumus analisis regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

Keterangan :

\hat{Y} = Nilai-nilai taksiran (*Turnover Intention*)

a = Harga Konstanta

b = Angka arah atau koefisien regresi

X = Nilai variabel (Kompensasi)

(Sugiyono, 2015)

Untuk memperoleh nilai konstanta nilai a di hitung dengan rumus berikut :

$$a = \frac{(\sum Yi)(\sum Xi^2) - (\sum Xi)(\sum XiYi)}{n \sum Xi - (\sum Xi)^2}$$

Sedangkan untuk memperoleh nilai koefisien regresi b digunakan rumus berikut:

$$b = \frac{n \sum (XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{n \sum Xi^2 - (\sum Xi)^2}$$

Pada dasarnya nilai r dapat bervariasi, jika nilai r sama dengan 1 atau mendekati 1 maka hubungan antara variabel X dan variabel Y sangat kuat dan bernilai positif, dan apabila nilai r sama dengan 0 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat lemah atau tidak ada hubungan, jika nilai r sama dengan -1 atau mendekati -1 maka hubungan antara variabel X dan Y sangat kuat tetapi bernilai negatif.

Untuk penarikan besarnya koefisien dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Interval Kelas

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup Kuat
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien regresi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas)

r^2 = Koefisien regresi

Berdasarkan perhitungan koefisien regresi, maka dapat dihitung koefisien determinasi yaitu untuk melihat persentase Kompensasi (X) dan *Turnover Intention* (Y).

3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian adanya signifikan atau tidak, maka perlu dilakukan uji hipotesis koefisien regresi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya sebagai berikut :

$$t_h = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan :

t = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

s_b = Standar deviasi

(Sugiyono, 2015)

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya sebagai berikut :

1. H_0 : ($B = 0$), jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai sig $< \alpha$, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Tajur Keramik.
2. H_a : ($B > 0$), jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai sig $> \alpha$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan Tajur Keramik.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah dan Perkembangan Tajur Keramik

Tajur Keramik pertama kali didirikan oleh Bapak Englie, Tajur Keramik ini sudah berdiri dan berpengalaman lebih dari 18 tahun di bidang keramik dan sanitair sampai saat ini, yang berlokasi di Jl. Raya Tajur No.213, RT.04/RW.02 Muarasari, Kecamatan Bogor Selatan, Kota Bogor, Jawa Barat 16137.

Tajur Keramik sudah memiliki lebih dari ribuan mitra kerja yang bekerja sama mewujudkan rumah impian di Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Jakarta, Sukabumi, Lampung, hingga ke luar pulau Jawa. Dengan kegiatan utamanya menyediakan keperluan keramik dan dengan berbagai macam motif seperti keramik motif kayu dan batu konsultasi keramik mewah, modern dan minimalis. Serta berbagai macam material, warna, pola, kualitas, lapisan, dan berbagai merk keramik yang terkenal dan dijamin kualitasnya. Selain itu, terdapat perlengkapan sanitair seperti kloset, pintu kamar mandi, *shower*, *bathub*, *water heater*, wastafel dan cat tembok.

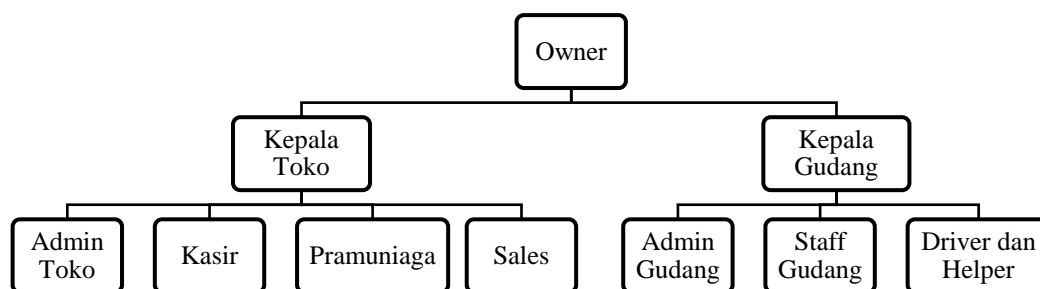
4.1.2 Visi dan Misi Tajur Keramik

Visi : menjadi perusahaan yang terbaik dalam industri keramik penuh dengan daya cipta dan inovasi, serta mampu memberikan kontribusi yang berarti bagi pembangunan negara dan masyarakat

Misi : menjunjung tinggi kualitas produk dan layanan menerapkan prinsip efisiensi secara konsisten, sehingga mampu menyalurkan keramik yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh para pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Dalam suatu perusahaan, pembagian tugas dan wewenang sangat diperlukan demi berjalannya perusahaan serta tercapainya suasana kerja yang baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Hal tersebut dapat diwujudkan dengan adanya struktur organisasi. Berikut adalah struktur organisasi pada Tajur Keramik.



Sumber : Data Sekunder Tajur Keramik, 2022

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Tajur Keramik

Berikut merupakan uraian tugas dan tanggung jawab setiap bagian pada Tajur Keramik.

1. Owner
 - Memastikan suatu operasional bisnis memiliki performa yang baik sehingga dapat menghasilkan keuntungan
 - Mengkoordinir semua bagian perusahaan
 - Bertanggung jawab atas operasional perusahaan sehari-hari
2. Kepala toko
 - Mengkoordinasi karyawan toko
 - Melakukan pengecekan stok barang
 - Melakukan pengecekan terhadap kondisi barang
3. Admin Toko
 - Membuat penyimpanan arsip
 - Memproses barang penjualan
 - Menyusun laporan penjualan harian dan bulanan
4. Kasir
 - Menerima pembayaran
 - Mengurus struk pembayaran
5. Pramuniaga
 - Melayani pembeli
 - Merapihkan pajangan barang yang ada di toko
6. Sales
 - Melakukan order barang ke toko
 - Menawarkan produk
7. Kepala Gudang
 - Melakukan penerimaan barang dan meneliti apakah barang sesuai dengan faktur pembelian dan surat pesanan.
 - Mengawasi dan memeriksa seluruh barang yang masuk dan keluar sesuai standar SOP
 - Mengendalikan seluruh aspek kegiatan dibagian Gudang

8. Admin Gudang
 - Mencatat barang keluar & masuk Gudang
 - Menginput Purchase Order (PO)
 - Membuat laporan inventory barang
9. Staff Gudang
 - Menyiapkan barang sesuai Delivery Order
 - Loading barang ke mobil
 - Mengatur letak barang sesuai jenisnya
10. Driver dan Helper
 - Mendistribusikan barang sesuai jalur pengiriman
 - Memberikan surat jalan hasil pengiriman

4.1.4 Profil Responden Tajur Keramik

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik kuesioner dengan cara menyebar kuesioner kepada karyawan Tajur Keramik. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dengan melibatkan 30 karyawan sebagai sampel penelitian.

Adapun karakteristik responden yang diteliti terbagi atas 4 (empat) kriteria yaitu berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil data karakteristik responden pada Tajur Keramik sebanyak 30 karyawan

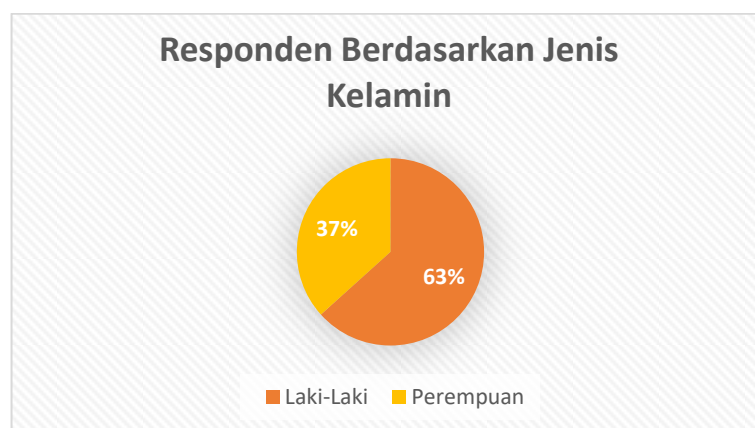
1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan jenis kelamin, berikut merupakan gambaran dari 30 karyawan :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	19	63%
2	Perempuan	11	37%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Tajur Keramik di dominasi oleh laki-laki. Hal ini dapat dilihat bahwa responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak yaitu 19 responden atau 63%, sedangkan responden perempuan yaitu 11 responden atau 37%.

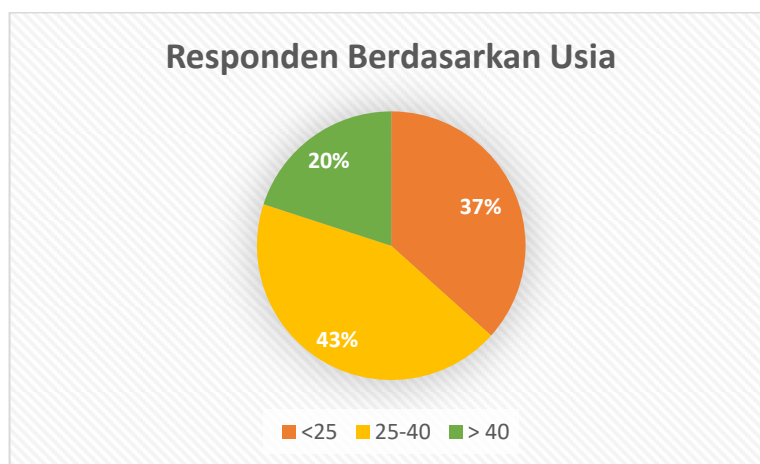
2. Usia Responden

Berdasarkan usia, berikut merupakan gambaran dari 30 karyawan :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	< 25	11	37%
2	25 – 40	13	43%
3	>40	6	20%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia karyawan Tajur Keramik adalah 25 – 40 tahun. Hal ini dapat dilihat bahwa responden dengan usia 25-40 tahun lebih banyak yaitu 13 responden atau 43%, sedangkan usia responden yang paling sedikit adalah > 40 tahun yaitu 6 responden atau 20%, dan usia responden < 25 yaitu 11 responden atau 37%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

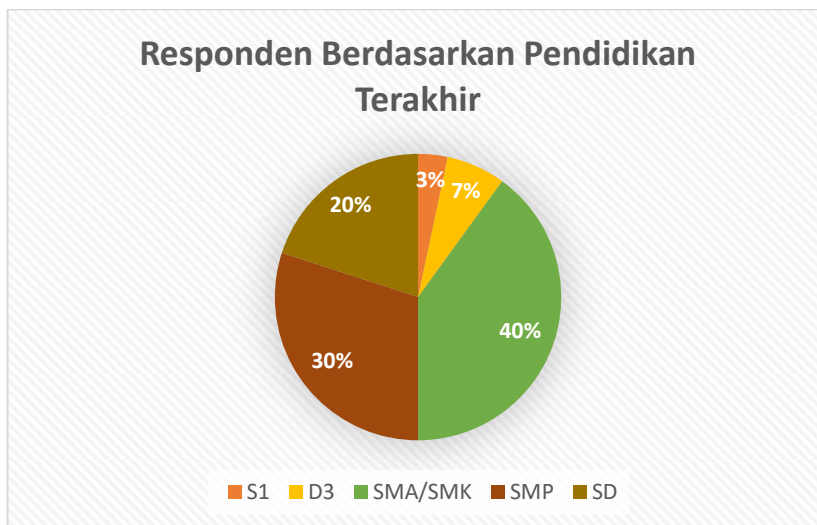
Berdasarkan Pendidikan terakhir, berikut merupakan gambaran dari 30 karyawan :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1	S1	1	3%
2	D3	2	7%
3	SMA/SMK/Sederajat	12	40%
4	SMP	9	30%

5	SD	6	20%
---	----	---	-----

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada Tajur Keramik di dominasi pendidikan terakhir SMA/SMK. Hal ini dapat dilihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK lebih banyak yaitu 12 responden atau 40%, responden dengan pendidikan terakhir SMP yaitu 9 responden atau 30%, responden dengan pendidikan terakhir SD yaitu 6 responden atau 20%, responden dengan pendidikan terakhir D3 yaitu 2 responden atau 7% dan responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu 1 responden atau 3%.

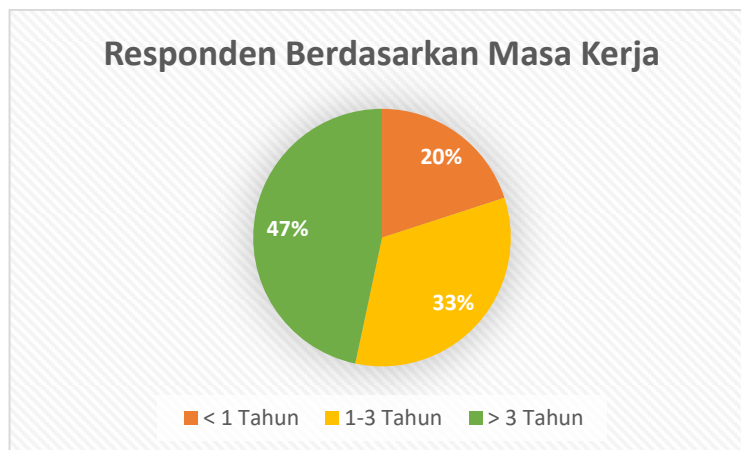
4. Masa Kerja Responden

Berdasarkan masa kerja, berikut merupakan gambaran dari 30 karyawan :

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
1	< 1 Tahun	6	20%
2	1-3 Tahun	10	33%
3	>3 Tahun	14	47%

Sumber : Kuesioner, diolah 2022



Gambar 4.5 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan Tajur Keramik didominasi dengan masa kerja > 3 tahun. Hal ini dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja < 1 tahun sebanyak 6 responden atau 20%, responden dengan masa kerja 1-3 tahun sebanyak 10 responden atau 33%, dan responden dengan masa kerja > 3 tahun sebanyak 14 responden atau 47%.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dan memperoleh gambaran secara mendalam mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik, yaitu variabel X mengenai gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Adapun variabel Y mengenai pikiran-pikiran untuk berhenti, keinginan untuk meninggalkan, keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Gambaran indikator tersebut diperoleh melalui tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan skala sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

1. Kompensasi pada Tajur Keramik

Untuk dapat mengukur kompensasi digunakan kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel kompensasi guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran perasaan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Adapun hasil tanggapan responden sebagai berikut :

1. Gaji

Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	5	25	17
Setuju	4	16	64	53

Kurang Setuju	3	8	24	27
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	115	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 5 responden atau 17% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 16 responden atau 53% menjawab setuju, 8 responden atau 27% menjawab kurang setuju, 1 responden atau 3% menjawab tidak setuju, pada pernyataan “saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100 = 76,5\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,5% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya.

Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	7	35	23
Setuju	4	15	60	50
Kurang Setuju	3	4	12	13,3
Tidak Setuju	2	4	8	13,3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	115	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 7 responden atau 23% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 15 responden atau 50% menjawab setuju, 4 responden atau 13.3% menjawab kurang setuju dan 4 responden atau 13,3% menjawab tidak setuju pada pernyataan “saya diberi gaji dengan tepat waktu”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{115}{5 \times 30} \times 100 = 76,7\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 76,7% responden yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan saya diberi gaji dengan tepat waktu.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3,3
Setuju	4	20	80	66,7
Kurang Setuju	3	7	21	23,3
Tidak Setuju	2	2	4	6,7
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	110	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 1 responden atau 3,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 20 responden atau 66,7% menjawab setuju, 7 responden atau 23,3% menjawab kurang setuju, dan 2 responden atau 6,7% menjawab tidak setuju pada pernyataan “saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{110}{5 \times 30} \times 100 = 73\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 73%% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2. Insentif

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Insentif diberikan ketika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	6	30	20
Setuju	4	12	48	40
Kurang Setuju	3	8	24	27
Tidak Setuju	2	3	6	10
Sangat Tidak Setuju	1	1	1	3
Total		30	109	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 6 responden atau 20% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 12 responden atau 40% menjawab setuju, 8 responden atau 27% menjawab kurang setuju, dan 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju dan 1 responden atau 3%

menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “insentif diberikan ketika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{109}{5 \times 30} \times 100 = 72,7\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72,7% responden yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan insentif diberikan ketika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 4.9 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	0	0	0
Kurang Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	2	23	46	77
Sangat Tidak Setuju	1	7	7	23
Total		30	53	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 23 responden atau 77% menjawab pernyataan dengan keterangan tidak setuju, 7 responden atau 23% menjawab sangat tidak setuju, pada pernyataan “Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{53}{5 \times 30} \times 100 = 35,3\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 35,3% responden yang menunjukkan bahwa responden tidak setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan.

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Mengenai Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	6,7
Setuju	4	13	52	43,3
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	3	6	10

Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	104	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 2 responden atau 6,7% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 13 responden atau 43,3% menjawab setuju, 12 responden atau 40% menjawab kurang setuju, dan 3 reponden atau 10% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{104}{5 \times 30} \times 100 = 69\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 69% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu.

3. Tunjangan

Tabel 4.11 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7
Setuju	4	8	32	27
Kurang Setuju	3	13	39	43
Tidak Setuju	2	5	10	17
Sangat Tidak Setuju	1	2	2	7
Total		30	93	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 2 responden atau 7% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 9 responden atau 30% menjawab setuju, 13 responden atau 43% menjawab kurang setuju, 5 responden atau 17% menjawab tidak setuju, dan 1 responden atau 3% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{93}{5 \times 30} \times 100 = 62\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 62% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	8	32	27
Kurang Setuju	3	11	36	37
Tidak Setuju	2	8	14	27
Sangat Tidak Setuju	1	3	3	10
Total		30	84	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 8 responden atau 27% menjawab pernyataan dengan keterangan setuju, 11 responden atau 37% menjawab kurang setuju, 8 responden atau 27% menjawab tidak setuju, dan 3 responden atau 10% menjawab tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{84}{5 \times 30} \times 100 = 56\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 56% responden yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya.

4. Fasilitas

Tabel 4.13 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan memberikan tepat kerja yang nyaman kepada saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	4	16	13
Kurang Setuju	3	11	33	37
Tidak Setuju	2	10	20	33
Sangat Tidak Setuju	1	4	4	13
Total		30	78	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 1 responden atau 3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 4 responden atau 13% menjawab setuju, 11 responden atau 37% menjawab kurang setuju, 10 responden atau 33% menjawab tidak setuju, dan 4 responden atau 13%

menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{73}{5 \times 30} \times 100 = 48\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 52% responden yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	3	12	10
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	10	20	33,3
Sangat Tidak Setuju	1	5	5	16,7
Total		30	73	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 3 responden atau 10% menjawab pernyataan dengan keterangan setuju, 12 responden atau 40% menjawab kurang setuju, 10 responden atau 33,3% menjawab tidak setuju dan 5 responden atau 16,7% menjawab sangat tidak setuju pada pernyataan “Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{73}{5 \times 30} \times 100 = 48\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 48% responden yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya.

Tabel 4.15 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kompensasi

No	Kompensasi	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	Gaji		
	1. Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan	76,5%	

	kepada saya		75,4%
	2. Saya diberi gaji dengan tepat waktu	76,7%	
	3. Saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan	73%	
2	Insentif		
	1. Insentif diberikan ketika saya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	72,7%	59%
	2. Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan	35,3%	
	3. Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu	69%	
3	Tunjangan		
	1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya	62%	59%
	2. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya	56%	
4	Fasilitas		
	1. Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya	52%	50%
	2. Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya	48%	
Rata-rata			60,8%

Sumber : data diolah, 2022

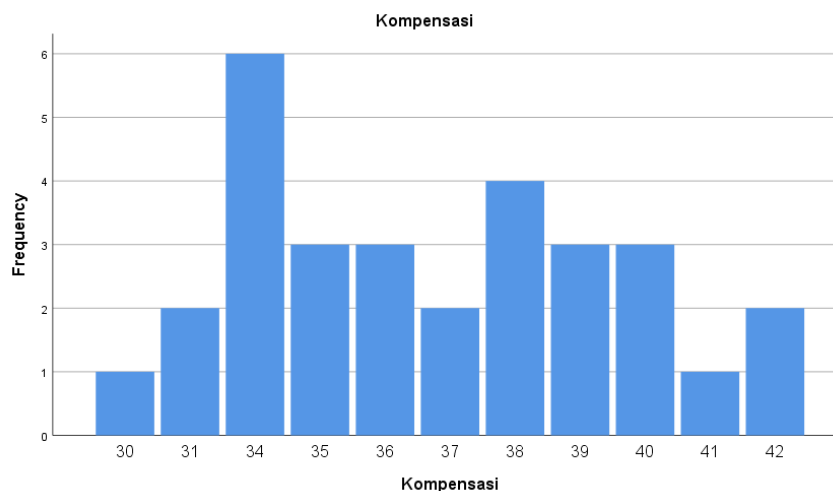
Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kompensasi diperoleh rata-rata sebesar 60,8%, sehingga dapat dikatakan kompensasi pada karyawan Tajur Keramik dalam kategori kurang baik. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Gaji” sebesar 75,4%, dan hasil rata-rata terendah terdapat pada indikator “Fasilitas” sebesar 50%. Artinya indikator gaji sudah baik namun perusahaan harus meningkatkan lagi insentif, tunjangan dan fasilitas yang memadai untuk karyawan pada Tajur Keramik.

Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik Deskriptif Kompensasi

Statistics		
Kompensasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		36.57
Median		36.50
Mode		34
Std. Deviation		3.181
Variance		10.116
Range		12

Minimum	30
Maximum	42
Sum	1097

Sumber : Output SPSS 25



Gambar 4.6 Histogram Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik variabel kompensasi berdasarkan pernyataan rata-ratanya adalah 36,57 dengan range 12. Untuk mengetahui kompensasi pada Tajur Keramik, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritis (X)} = \frac{1(10)+5(10)}{2} = 30$$

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 36,57 dan skor rata-rata teoritis sebesar 30, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $36,57 > 30$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel kompensasi dapat dikatakan tidak baik.

Tabel 4.17 Interpretasi Hasil

Skala (%)	Skor Rata-Rata	Keterangan
0 – 20		Sangat tidak baik
21 – 40	36,57	Tidak baik
41 – 60		Kurang baik
61 – 80		Baik
81 – 100		Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2017)

2. Turnover Intention pada Tajur Keramik

Untuk dapat mengukur *turnover intention* digunakan kuesioner yang berpatokan pada indikator dari variabel turnover intention guna mendapatkan tanggapan responden sehingga dapat diketahui bagaimana gambaran atau tingkat *turnover* karyawan. Adapun hasil tanggapan responden sebagai berikut :

1. Pikiran-pikiran untuk berhenti

Tabel 4.18 Tanggapan Responden Mengenai Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	33,3
Setuju	4	18	72	60
Kurang Setuju	3	2	6	6,7
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	128	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 10 responden atau 33,3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 18 responden atau 60% menjawab setuju, dan 2 reponden atau 6,7% menjawab kurang setuju pada pernyataan “Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{128}{5 \times 30} \times 100 = 85\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 85% responden yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti.

Tabel 4.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	1	5	3
Setuju	4	17	68	57
Kurang Setuju	3	12	36	40
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	109	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 1 responden atau 3% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 17

responden atau 57% menjawab setuju, 12 responden atau 40% menjawab kurang setuju, pada pernyataan “Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{109}{5 \times 30} \times 100 = 72,7\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 72% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini.

Tabel 4.20 Tanggapan Responden Mengenai Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	9	45	30
Setuju	4	16	64	53
Kurang Setuju	3	5	15	17
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	124	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 9 responden atau 30% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 16 responden atau 53% menjawab setuju, 5 responden atau 17% menjawab kurang setuju, pada pernyataan “Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100 = 82,6\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,6% responden yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu.

2. Keinginan untuk meninggalkan

Tabel 4.21 Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	2	10	7
Setuju	4	17	68	57
Kurang Setuju	3	11	33	37

Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	111	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 2 responden atau 7% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 17 responden atau 57% menjawab setuju, 11 responden atau 37% menjawab kurang setuju, pada pernyataan “Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{111}{5 \times 30} \times 100 = 74\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 74% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Tabel 4.22 Tanggapan Responden Mengenai Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	10	50	33
Setuju	4	14	56	47
Kurang Setuju	3	6	18	20
Tidak Setuju	2	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	124	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 10 responden atau 33% menjawab pernyataan dengan keterangan sangat setuju, 14 responden atau 47% menjawab setuju, dan 6 responden atau 20% menjawab kurang setuju pada pernyataan “Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{124}{5 \times 30} \times 100 = 82,6\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 82,6% responden yang menunjukkan bahwa responden sangat setuju dengan pernyataan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi.

3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Tabel 4.23 Tanggapan Responden Mengenai Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	16	64	53
Kurang Setuju	3	13	39	43
Tidak Setuju	2	1	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	105	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 16 responden atau 53% menjawab pernyataan dengan keterangan setuju, 13 responden atau 43% menjawab kurang setuju, 1 responden atau 3% menjawab tidak setuju, pada pernyataan “Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{105}{5 \times 30} \times 100 = 70\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 70% responden yang menunjukkan bahwa responden setuju dengan pernyataan saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain.

Tabel 4.24 Tanggapan Responden Mengenai Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden	Skor Total	Persentase
Sangat Setuju	5	0	0	0
Setuju	4	6	24	20
Kurang Setuju	3	14	42	40
Tidak Setuju	2	10	20	33
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Total		30	86	100

Sumber : data diolah, 2022

Dari tanggapan total responden pada tabel di atas, maka terdapat sebanyak 6 responden atau 20% menjawab pernyataan dengan keterangan setuju, 14 responden atau 40% menjawab kurang setuju, 10 responden atau 20% menjawab tidak setuju, pada pernyataan “Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain”.

$$= \frac{\text{skor total hasil jawaban responden}}{\text{skor tertinggi responden} \times \text{jumlah responden}} \times 100$$

$$= \frac{86}{5 \times 30} \times 100 = 57,3\%$$

Dapat disimpulkan bahwa rata-rata sebanyak 57,3% responden yang menunjukkan bahwa responden cukup setuju dengan pernyataan saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain.

Tabel 4.25 Hasil Rata-Rata Tanggapan Responden Mengenai Variabel *Turnover Intention*

No	Pernyataan	Tanggapan Responden	Rata-Rata Perindikator
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti		
	1. Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti	85%	80%
	2. Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini	72,7%	
	3. Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu	82,6%	
2	Keinginan untuk meninggalkan		
	1. Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan	74%	78,3%
	2. Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi	82,6%	
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain		
	1. Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain	70%	63,7%
	2. Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain	57,3%	
Rata-rata			74%

Sumber : data diolah, 2022

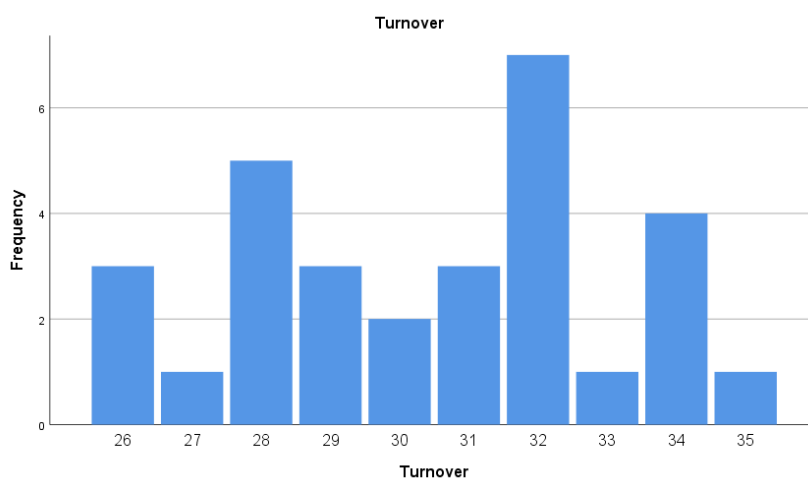
Berdasarkan tabel hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *turnover intention* diperoleh rata-rata sebesar 74%, sehingga dapat dikatakan *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik dalam kategori tinggi. Nilai rata-rata terbesar terdapat pada indikator “Pikiran-pikiran untuk berhenti” sebesar 80%, dan hasil rata-rata terendah terdapat pada indikator “Keinginan untuk mencari pekerjaan lain” sebesar 63,7%. Artinya jika perusahaan tidak memberikan gaji yang sesuai maka karyawan berniat untuk pergi dari pekerjaanya.

Tabel 4.26 Hasil Uji Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Statistics		
Turnover		
N	Valid	30
	Missing	0

Mean	30.43
Median	31.00
Mode	32
Std. Deviation	2.648
Variance	7.013
Range	9
Minimum	26
Maximum	35
Sum	913

Sumber : Output SPSS 25



Gambar 4.7 Histogram *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata empirik variabel *turnover intention* berdasarkan pernyataan rata-ratanya adalah 30,43 dengan range 9. Untuk mengetahui *turnover intention* pada Tajur Keramik, maka hasil dari rata-rata empirik dibandingkan dengan rata-rata teoritis sebagai berikut :

$$\text{Skor Rata-Rata Teoritis (X)} = \frac{1(7)+5(7)}{2} = 22$$

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat diketahui bahwa skor rata-rata empirik sebesar 30,43 dan skor rata-rata teoritis sebesar 22, skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan skor rata-rata teoritis, dengan nilai $30,43 > 22$ maka dapat diartikan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrumen variabel *turnover intention* dapat dikatakan tinggi.

Tabel 4.27 Interpretasi Hasil

Skala (%)	Skor Rata-Rata	Keterangan
0 – 20		Sangat Tinggi
21 – 40	30,43	Tinggi

41 – 60		Cukup Tinggi
61 – 80		Rendah
81 – 100		Sangat Rendah

4.2.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana pada penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu variabel Kompensasi (X) dan variabel *Turnover Intention* (Y). Berikut hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.28 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.910	4.431		2.462	.020
	Kompensasi	.534	.121	.641	4.422	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien untuk variabel kompensasi sebesar 0,534 dan konstantanya sebesar 10,910. Sehingga model persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,910 + 0,534 X$$

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X) berpengaruh terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Hubungan kedua variabel menunjukkan adanya hubungan positif, hal tersebut dapat diartikan apabila terjadi penambahan satu satuan pada variabel Kompensasi akan menyebabkan kenaikan pada variabel *Turnover Intention*.

4.2.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Kompensasi (X) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y). Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.29 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.390	2.068

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

Sumber : Output SPSS 25

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,641^2 \times 100\%$$

$$KD = 41,1\%$$

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi (R-Square) yaitu sebesar 0.411. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa Kompensasi dapat mempengaruhi naik turunnya *Turnover Intention* sebesar 41,1% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Tabel 4.30 Interval Kelas

Interval Koefisien	Nilai	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19		Sangat Rendah
0,20 – 0,39		Rendah
0,40 – 0,59	41,1%	Cukup Kuat
0,60 – 0,79		Kuat
0,80 – 1,00		Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

4.2.4 Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hipotesis yang dibuat dapat diterima atau ditolak dan adakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, maka dilakukan uji hipotesis statistik.

Uji hipotesis ini menggunakan Uji t, yaitu :

1. Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Tabel 4.31 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.910	4.431		2.462	.020
	Kompensasi	.534	.121	.641	4.422	.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber : Output SPSS 25

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} yaitu :

$$t_{tabel} = a/2 ; n - k - 1$$

$$t_{tabel} = 0,05/2 ; 30-1-1$$

$$= 0,025 ; 28$$

$$= 2,048$$

Diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 4,422 dan t_{tabel} sebesar 2,048, maka ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi (X) terhadap *turnover intention* (Y) pada Tajur Keramik.

4.3 Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Tajur keramik, pada penelitian ini yang menjadi unit analisis adalah karyawan Tajur Keramik dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan keadaan variabel kompensasi dan variabel *turnover intention*. Penelitian ini juga menggunakan analisis regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh antara variabel kompensasi terhadap variabel *turnover intention*, serta menggunakan analisis koefisien determinasi (r^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel kompensasi dengan variabel *turnover intention*, serta melakukan uji hipotesis koefisien regresi dengan uji t untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik.

4.3.1 Kompensasi pada Tajur Keramik

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden variabel kompensasi sebesar 60,8% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (41% – 60%), sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada Tajur Keramik berada dalam kategori kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel kompensasi. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator gaji sebesar 75,4%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah terdapat pada indikator fasilitas yaitu sebesar 50%. Sedangkan untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-2 yaitu mengenai saya diberi gaji dengan tepat waktu dengan persentase sebesar 76,7%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan sebesar 35,3%.

4.3.2 *Turnover Intention* pada Tajur Keramik

Berdasarkan pengolahan data kuesioner diperoleh hasil rata-rata tanggapan responden mengenai variabel *turnover intention* karyawan yaitu sebesar 74% di mana rata-rata tersebut berada pada interval (61% - 80%), sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover intention* pada Tajur Keramik berada dalam kategori tinggi. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dari responden mengenai indikator yang ada pada variabel *turnover intention*. Tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator Pikiran-pikiran untuk berhenti yaitu sebesar 80%. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator Keinginan untuk mencari pekerjaan lain sebesar 63,7%. Untuk sub indikator tertinggi terdapat pada butir pertanyaan ke-1 yaitu Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti sebesar 85%, sedangkan untuk sub indikator terendah terdapat pada butir pernyataan ke-8 yaitu Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain sebesar 57,3%.

4.3.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tajur Keramik

Berdasarkan hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Tajur Keramik menunjukkan hasil yang signifikan dan bertanda positif. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X) sebesar 4,422 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 atau $t_{hitung} 4,422 > 2,048 t_{tabel}$ maka artinya H_0 ditolak, dapat dilihat juga dari signifikansinya yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Adapun hubungan fungsional pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* adalah $Y = 10,910 + 0,534 X$, dengan koefisien regresi $r = 0,534$ (cukup kuat) dan koefisien determinasi (R^2) = 0.411. Sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y).

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi seperti gaji diberikan tepat waktu, gaji diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan, insentif diberikan ketika mencapai target yang telah ditetapkan, insentif diberikan tepat waktu, perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan tunjangan hari raya serta perusahaan memberikan tepat kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan maka dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pada Tajur Keramik, sehingga hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian ini dapat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Gani, yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan" hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan besarnya

koefisien kompensasi yaitu 0,481. Hal ini berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan turnover intention sebesar 0,481. Pengujian dengan statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} ($6,658 > 1,998$) t_{tabel} artinya H_0 ditolak hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif pada variabel kompensasi pada Tajur Keramik berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berjumlah 30 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 60,8%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi pada indikator gaji sebesar 75,4%, sedangkan nilai rata-rata tanggapan responden terendah pada indikator fasilitas sebesar 50%. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis dengan nilai $36,57 > 30$. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa kompensasi pada Tajur Keramik berada dalam kategori tidak baik.
2. Hasil analisis deskriptif pada variabel *turnover intention* pada Tajur Keramik berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan kepada karyawan yang berjumlah 30 orang, mendapatkan nilai persentase sebesar 74%. Nilai rata-rata tanggapan responden tertinggi terdapat pada indikator pikiran-pikiran untuk berhenti sebesar 80%, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator keinginan untuk mencari pekerjaan lain sebesar 63,7%. Skor rata-rata empirik lebih besar dibandingkan dengan rata-rata teoritis dengan nilai $30,43 > 22$. Dengan demikian peneliti menyimpulkan berdasarkan hasil analisis data tersebut bahwa *turnover intention* pada Tajur Keramik berada dalam kategori tinggi.
3. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan dari nilai t_{hitung} variabel kompensasi (X) sebesar 4,422 yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar 2,048 atau $t_{hitung} 4,422 > 2,048 t_{tabel}$ maka artinya H_0 ditolak, dapat dilihat juga dari signifikansinya yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan hasil analisis determinasi diperoleh nilai $KD = 41,1\%$ dan sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Ini berarti bahwa semakin baik kompensasi maka semakin rendah pula tingkat *turnover intention* pada karyawan Tajur Keramik demikian pula sebaliknya.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Tajur Keramik yang sudah diperoleh dalam penelitian ini maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Kompensasi pada Tajur Keramik dikategorikan kurang baik, maka untuk bahan pertimbangan serta sebagai masukan dari penulis pada indikator insentif dan tunjangan memiliki persentase sebesar 59% serta fasilitas memiliki persentase sebesar 50,3%, maka perusahaan perlu memperhatikan lagi pemberian insentif dan tunjangan yang layak kepada setiap karyawan, dan perusahaan mampu memberikan fasilitas yang lebih baik lagi untuk karyawan Tajur Keramik.
2. *Turnover Intention* pada Tajur Keramik dikategorikan tinggi, hal ini ditunjukkan pada indikator Pikiran-pikiran untuk berhenti dari Tajur Keramik memiliki persentase sebesar 80%, hal tersebut terjadi karena perusahaan belum memberikan kompensasi yang optimal terutama pada indikator insentif, tunjangan dan fasilitas. Oleh karena itu untuk bahan pertimbangan serta masukan dari penulis perusahaan harus memperhatikan pemberian insentif, tunjangan dan fasilitas kepada karyawan agar meminimalisir tingkat *turnover* karyawan.
3. Disarankan kepada pemilik atau owner Tajur Keramik untuk fasilitas lebih ditingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman saat bekerja, penulis juga menyarankan agar perusahaan dapat meningkatkan kompensasi yang sudah ditetapkan sebelumnya, sehingga *turnover intention* karyawan juga akan menurun. Dengan demikian diharapkan produktivitas perusahaan akan meningkat.
4. Untuk peneliti selanjutnya disarankan menggunakan faktor lain yang belum dijelaskan pada penelitian ini. Juga dapat menggunakan indikator masing-masing variabel yang dapat disesuaikan dengan posisi yang akan ditempatkan pada perusahaan untuk memperoleh hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____, ___. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education Inc, New Jersey
- Dewi, D. & Harjoyo. (2019). *Manajemen sumber Daya Manusia*. ISBN – 978-602-5867-25-5
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Satu. BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____, _____. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Joarder, M.H.R., Sharif, M.Y. & Ahmed, K. (2011). Mediating Role of Affective Commitment in HRM Practices and Turnover Intention Relationship: A Study in A Developing Context. *Business and Economic Research Journal*, 1(1), pp.135-58.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumar, et all.(2012). A Study On Turnover Intentioned In Fast Food Industry. Employees' Fit To The Organizational Culture And The Important Of Business And Social Sciences. Vol . 2 . No .5. Hal 9-42, 2012
- Kurniawan, Dwi, M. A., Hamid, Djamhur., dan Utami, Hamidah, N. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 16 No. 1
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.

- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Mathis, Robert. L. Dan Jhon H Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya* (Terjemahan). Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R. Wayne dan Martocchio, Joseph J. (2016). *Human Resource Managemen*, Fourteenth Edition, Global Edition. Pearson Education Limited
- Mujiati, N. W. (2016). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rs Dharma Kethi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali Indonesia.
- Potolese L. (2011). *Human Resource Management*. Washington, D. C., USA, Flat World Knowledge
- Prasetyo, A. (2020). *Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Distribusi Kosmetika Indonesia*. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Pakuan.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, November). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung*. In *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya* (Vol. 1, No. 1, pp. 229-244).
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samudra, Angga Putra., Kusdi Rahardjo., dan M. Djudi Mukzam. (2014). *Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Bank Jatim Cabang Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2): 1-9.
- Saputra, E. K., Zainiyah, Z., Abriyoso, O., & Rizki, M. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bintang Megah Abadi*. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(2), 1491-1500.
- Sartono, M., Yulianeu, Y., & Hasiholan, L. B. (2018). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention*. *Journal of Management*, 4(4).
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.

- Segoro, Waseso. (2018). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish : Yogyakarta.
- Setiawan, R., dan Brian, H. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisaional Terhadap City Of Tomorrow. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Kedua Puluh Enam. Penerbit: Alfabeta
- _____. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutristo, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Preda Media Group.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi 5, Cetakan 11. Jakarta : Rajawali Pers.
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Turnover intention* . *Jurnal Manajemen*, 20(3), 375-388.
- Wiguna, G. N., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention* pada Agent Pru Megas (Doctoral dissertation, Udayana University).

DAFTAR HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Neng Yanti
Alamat : Kp. Babakan Kiara Desa. Babakan Raden
Kecamatan Cariu Kabupaten Bogor
Tempat dan tanggal lahir : Bogor, 12 Maret 2000
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Babakan Kiara
• SMP : SMPN 01 Cariu
• SMS : SMKN 01 Cariu
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, Oktober 2022
Peneliti,

(Neng Yanti)

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION
PADA KARYAWAN TAJUR KERAMIK BOGOR**

Oleh : Neng Yanti

NPM : 021118244

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswi Program Studi
Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

PROFIL RESPONDEN

Jenis Kelamin	: [] Laki-laki	[] Perempuan
Usia	: [] < 25 tahun	[] 25 – 40 tahun
	[] > 40 tahun	
Pendidikan Terakhir	: [] S1	[] D3 [] SMA
	[] SMP	[] SD
Masa Kerja	: [] < 1 tahun	[] 1-3 tahun
	[] 3 tahun	

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda. Untuk pernyataan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda pilih.

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Kompensasi (X)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya diberi gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada saya					
2	Saya diberi gaji dengan tepat waktu					
3	Saya diberi gaji sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan					
Insentif						
4	Insentif diberikan ketika mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
5	Perusahaan memberikan insentif kepada setiap karyawan					
6	Insentif diberikan kepada saya dengan tepat waktu					
Tunjangan						
7	Perusahaan memberikan jaminan kesehatan kepada saya					
8	Perusahaan memberikan tunjangan hari raya kepada saya					
9	Perusahaan memberikan liburan akhir tahun kepada saya					
Fasilitas						
10	Perusahaan memberikan tempat kerja yang nyaman kepada saya					
11	Perusahaan menyiapkan tempat ibadah yang nyaman kepada saya					

Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
Pikiran-pikiran untuk berhenti						
1	Ketika gaji yang diberikan perusahaan tidak sesuai maka terbesit pikiran saya untuk berhenti					
2	Saya selalu berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini					
3	Saya berpikir untuk berhenti ketika gaji diberikan tidak tepat waktu					
Keinginan untuk meninggalkan						
4	Saya memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan					
5	Ketika keadaan perusahaan tidak mendukung muncul perasaan ingin meninggalkan perusahaan					
6	Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan apabila hak-hak saya tidak terpenuhi					
Keinginan untuk mencari pekerjaan lain						
7	Saya berpikir untuk mencari pekerjaan ditempat lain					
8	Saya memiliki tawaran pekerjaan ditempat lain					

KUESIONER PRA-SURVEY

PETUNJUK UMUM KUESIONER

Kuesioner ini disajikan dalam bentuk pernyataan, yang di dalamnya tidak ada jawaban yang benar atau salah, sehingga memungkinkan untuk secara bebas memilih alternatif jawaban sesuai dengan pendapat atau pengalaman.

Pilihlah jawaban yang disediakan sebagai berikut :

Kompensasi dan Turnover Intention

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

Kuesioner Pra-survey

KOMPENSASI (X)

No	Indikator	Pernyataan	S	TS
1	Gaji	Besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan saya		
2	Insentif	Perusahaan memberikan bonus apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan		
3	Tunjangan	Selama bekerja diperusahaan saya mendapat jaminan kesehatan		
4	Fasilitas	Perusahaan memberikan fasilitas berupa tempat kerja yang nyaman, tempat ibadah dan lain-lain		

TURNOVER INTENTION (Y)

No	Indikator	Pernyataan	S	TS
1	Pikiran-pikiran untuk berhenti	Ketika perusahaan memberikan gaji yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku kemudian terbesit pikiran untuk berhenti		
2	Keinginan untuk meninggalkan	Memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan		
3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain	Karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain		

Lampiran Rekapitulasi Jawaban Responden

No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	Total
1	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	3	2	72
2	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	4	3	4	4	3	5	4	4	65
3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	5	3	5	4	3	4	4	4	68
4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	3	70
5	4	4	3	5	2	4	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	5	3	3	66
6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	5	4	5	4	3	3	66
7	3	5	4	4	1	4	2	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	2	62
8	5	4	5	5	1	3	2	5	2	3	3	5	5	4	5	4	5	3	3	72
9	4	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	3	4	3	2	61
10	4	4	3	4	1	4	2	2	3	2	2	5	3	3	3	4	4	2	2	57
11	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	60
12	5	5	4	4	2	4	3	4	2	3	3	5	4	5	4	4	5	4	3	73
13	5	5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	75
14	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	5	3	2	63
15	3	4	4	5	2	3	4	4	2	3	3	5	3	4	3	4	4	3	2	65
16	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	2	71
17	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	4	3	75
18	4	5	5	4	2	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	74
19	5	5	4	4	2	4	3	4	2	2	3	4	3	5	4	4	5	4	3	70
20	4	4	4	5	2	3	4	3	2	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	69
21	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	67
22	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	65

23	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	5	4	3	3	67
24	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	64
25	3	4	4	5	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	67
25	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	72
26	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	65
28	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	2	57
29	4	5	4	4	2	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	5	4	4	74
30	3	4	4	3	1	3	2	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	58

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	.124	.206	.085	.326	.324	.071	1	.204	.100	.258	.612*	.628**
	Sig. (2-tailed)	.513	.274	.656	.079	.081	.708		.279	.601	.168	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	.102	.000	.231	.177	-.059	.039	.204	1	-.054	.317	.467*	.485**
	Sig. (2-tailed)	.593	1.000	.220	.348	.758	.839	.279		.776	.088	.009	.007
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	-.149	-.099	-.122	-.218	.155	.261	.100	-.054	1	.175	-.098	.142
	Sig. (2-tailed)	.433	.604	.522	.247	.414	.163	.601	.776		.355	.608	.454
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	.054	.135	.079	.209	.086	.199	.258	.317	.175	1	.359	.567**
	Sig. (2-tailed)	.779	.476	.679	.268	.653	.292	.168	.088	.355		.052	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	.264	.270	.249	.064	.176	-.070	.612*	.467*	-.098	.359	1	.596**
	Sig. (2-tailed)	.159	.150	.184	.737	.352	.714	.000	.009	.608	.052		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.462*	.566*	.410*	.522*	.402*	.484*	.628*	.485*	.142	.567*	.596*	1
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.025	.003	.027	.007	.000	.007	.454	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	11

Variabel *Turnover Intention*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.657	8



HOUSE OF CERAMIC
TAJUR KERAMIK
JUAL MACAM-MACAM KERAMIK & SANITAIR
Jl. Raya Tajur No.213 Bogor
Telp. (0251) 8240255 – 8248573, 8241061

SURAT KETERANGAN

Diberikan kepada :

Nama : Neng Yanti
NPM : 021118244
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa benar mahasiswi tersebut telah melaksanakan kegiatan riset di Tajur Keramik Bogor dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Tajur Keramik

Demikian surat keterangan riset ini dibuat dan diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

gor, 19 September 2022

Hormat kami,
Tajur Keramik

(Wawan)

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007

39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0,025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

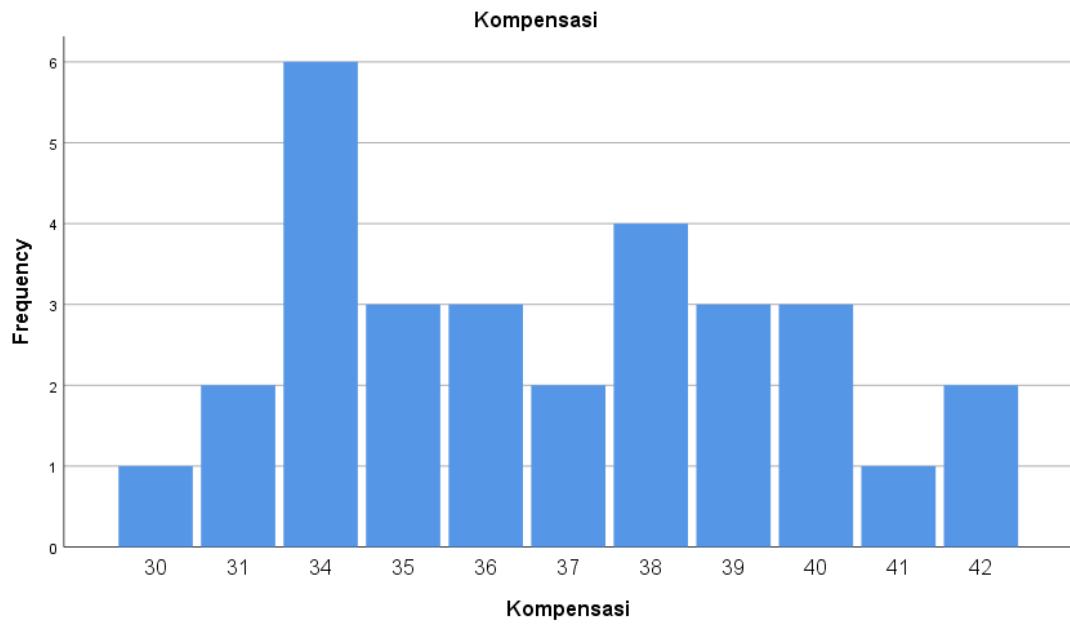
Lampiran Hasil Uji Statistik Deskriptif

Variabel Kompensasi

Statistics

Kompensasi		
N	Valid	30
	Missing	0
Mean		36.57
Median		36.50
Mode		34
Std. Deviation		3.181
Variance		10.116
Range		12
Minimum		30
Maximum		42
Sum		1097

Kompensasi				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	3.3	3.3
	31	2	6.7	10.0
	34	6	20.0	30.0
	35	3	10.0	40.0
	36	3	10.0	50.0
	37	2	6.7	56.7
	38	4	13.3	70.0
	39	3	10.0	80.0
	40	3	10.0	90.0
	41	1	3.3	93.3
	42	2	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0



Variabel Turnover Intention

Statistics

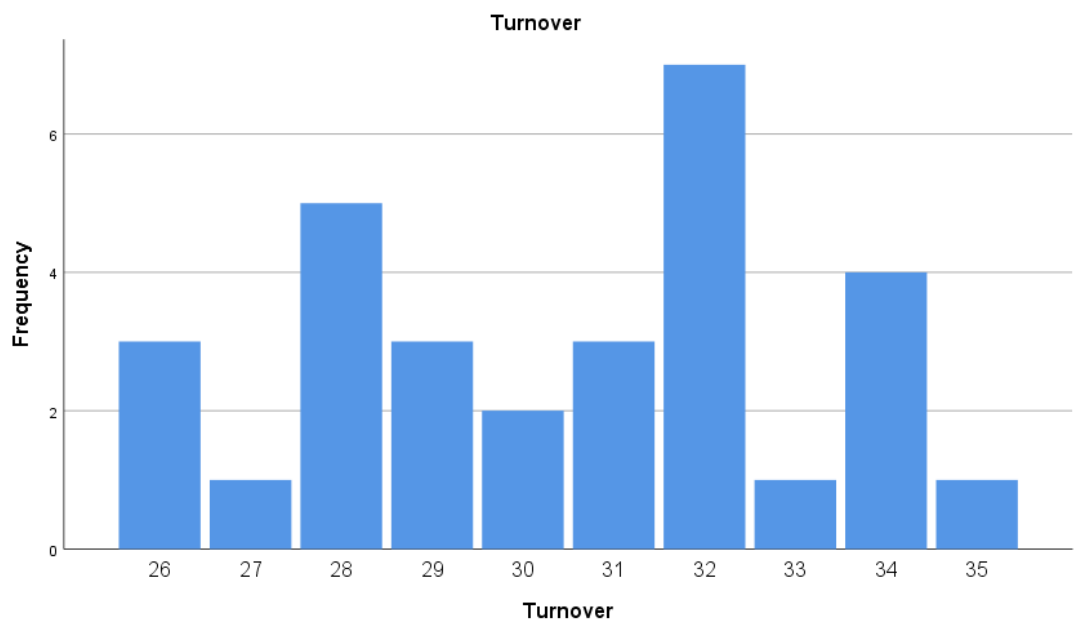
Turnover

N	Valid	30
	Missing	0
Mean		30.43
Median		31.00
Mode		32
Std. Deviation		2.648
Variance		7.013
Range		9
Minimum		26
Maximum		35
Sum		913

Turnover

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26	3	10.0	10.0
	27	1	3.3	13.3
	28	5	16.7	30.0

29	3	10.0	10.0	40.0
30	2	6.7	6.7	46.7
31	3	10.0	10.0	56.7
32	7	23.3	23.3	80.0
33	1	3.3	3.3	83.3
34	4	13.3	13.3	96.7
35	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	



Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

No Resp	KOMPENSASI (X)											Total X
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	
1	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	3	40
2	3	4	4	4	2	4	2	3	3	3	2	34
3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	2	3	36
4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	38
5	4	4	3	5	2	4	2	4	3	3	2	36
6	4	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	34
7	3	5	4	4	1	4	2	3	2	3	3	34
8	5	4	5	5	1	3	2	5	2	3	3	38
9	4	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	34
10	4	4	3	4	1	4	2	2	3	2	2	31
11	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3	34
12	5	5	4	4	2	4	3	4	2	3	3	39
13	5	5	3	5	2	4	4	3	3	3	3	40
14	4	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	35
15	3	4	4	5	2	3	4	4	2	3	3	37
16	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	3	42
17	5	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	41
18	4	5	5	4	2	5	3	4	3	4	3	42
19	5	5	4	4	2	4	3	4	2	2	3	38
20	4	4	4	5	2	3	4	3	2	3	3	37
21	2	4	4	4	2	4	3	4	3	3	3	36
22	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	35
23	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	38
24	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	3	35
25	3	4	4	5	1	4	4	4	3	4	3	39
26	4	4	4	3	2	5	3	4	3	4	3	39
27	3	4	4	3	1	3	3	4	3	3	3	34
28	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	31
29	4	5	4	4	2	5	4	3	3	3	3	40
30	3	4	4	3	1	3	2	3	3	2	2	30

Lampiran Frekuensi Jawaban Responden

No Resp	TURNOVER INTENTION (Y)								Total Y
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	
1	5	4	5	4	5	4	3	2	32
2	4	3	4	4	3	5	4	4	31
3	5	3	5	4	3	4	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	3	32
5	4	3	4	4	4	5	3	3	30
6	4	4	5	4	5	4	3	3	32
7	4	4	4	3	4	4	3	2	28
8	5	5	4	5	4	5	3	3	34
9	4	3	5	3	3	4	3	2	27
10	5	3	3	3	4	4	2	2	26
11	4	3	4	3	3	4	3	2	26
12	5	4	5	4	4	5	4	3	34
13	4	4	5	5	5	4	4	4	35
14	4	4	4	3	3	5	3	2	28
15	5	3	4	3	4	4	3	2	28
16	5	3	4	3	4	5	3	2	29
17	5	4	4	4	5	5	4	3	34
18	5	4	4	4	3	4	4	4	32
19	4	3	5	4	4	5	4	3	32
20	5	4	5	4	3	4	4	3	32
21	4	4	4	4	4	4	4	3	31
22	4	4	3	4	4	4	4	3	30
23	4	3	4	3	5	4	3	3	29
24	4	4	3	4	3	4	4	3	29
25	4	3	4	3	4	4	3	3	28
26	5	4	4	4	3	5	4	4	33
27	4	4	4	4	3	5	4	3	31
28	4	3	3	3	4	4	3	2	26
29	5	4	4	4	4	5	4	4	34
30	4	4	4	3	4	3	4	2	28

Lampiran Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.390	2.068

a. Predictors: (Constant), Kompensasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	83.629	1	83.629	19.556	.000 ^b
	Residual	119.738	28	4.276		
	Total	203.367	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.910	4.431		2.462	.020
	Kompensasi	.534	.121	.641	4.422	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention