

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA  
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN  
PT SAKAMOTO INDONESIA PERDANA TANGERANG**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**MELITA CRISTELLA NATAPUTRA**

**20150500069**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP  
KARYAWAN PT SAKAMOTO INDONESIA TANGERANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

**MELITA CRISTELLA NATAPUTRA**

**20150500069**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2019**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Melita Cristella Nataputra  
NIM : 20150500069  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan PT Sakamoto Indonesia  
Perdana Tangerang.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 28 Februari 2019

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan PT Sakamoto Indonesia  
Perdana Tangerang.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Melita Cristella Nataputra

NIM : 20150500069

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas  
Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana  
Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 Mei 2019

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Melita Cristella Nataputra

NIM : 20150500069

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan PT Sakamoto Indonesia  
Perda na Tangerang.

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,	Tangerang, 28 Mei 2019
Pembimbing,	Mengetahui,
	Ketua Jurusan,

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : Melita Cristella Nataputra  
NIM : 20150500069  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap  
*Turnover Intention* Karyawan PT Sakamoto Indonesia  
Perdana Tangerang.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat  
“**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 24 Juli 2019.

**Nama Penguji** **Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101 \_\_\_\_\_

Penguji I : **Andy, S.E., M.M.**  
NIDN : 0427068101 \_\_\_\_\_

Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**  
NIDN : 0428108409 \_\_\_\_\_

Dekan Fakultas Bisnis,

**Sutrisna, S.E., S.H., M.H., M.Kn.**  
NIDN : 0421077402

## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, dan responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan Fakultas atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma di perguruan tinggi.

Tangerang, 28 Mei 2019  
Yang Membuat Pernyataan,

Melita Cristella Nataputra  
20150500069

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,

NIM : 20150500069  
Nama : Melita Cristella Nataputra  
Jenjang Studi : Strata 1  
Jurusan : Manajemen  
Perminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan izin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 Agustus 2019  
Penulis

Materai 6000

( Melita Cristella Nataputra )

# **PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT SAKAMOTO INDONESIA TANGERANG**

## **ABSTRAK**

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan metode sampling jenuh.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil persamaan  $Y = 56,265 + (-0,462) X_1 + (-0,445) X_2$  dan hasil koefisien korelasi kompensasi memiliki korelasi yang negatif dengan tingkat hubungan sedang terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,577. Kepuasan kerja memiliki korelasi yang negatif dengan tingkat hubungan sedang terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0,521.

Dari hasil korelasi antar variabel, kompensasi mempengaruhi *turnover intention* sebesar 33,3% dan sisanya 66,7% di pengaruhi faktor lain. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t hitung untuk kompensasi sebesar -4.412, t hitung untuk kepuasan kerja sebesar -3,815, dengan t tabel sebesar 1.685 yang diperoleh dari t tabel distribusi untuk  $df = 41-2$  dan level of significant 0,05. Dengan kata lain  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

Berdasarkan uji hipotesis untuk kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai f hitung sebesar 15,444 dengan f tabel sebesar 3,24 dengan tingkat signifikan 0,000, angka  $0,000 < 0,05$  dengan demikian  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $f_{hitung} > f_{tabel}$ . Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, bila kompensasi dan kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan baik maka dapat dapat menurunkan *turnover intention* karyawan.

Kata Kunci : Kompensasi, Kepuasan Kerja, *Turnover Intention*

# **THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB SATISFACTION ON TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES OF PT SAKAMOTO INDONESIA PERDANA TANGERANG**

## **ABSTRACT**

The purpose of this writing is to know how much influence of compensation and job satisfaction on turnover intention of employee at PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang. This research conducted was by distributing questionnaires with saturated sampling method.

Based on the result of multiple linear regression, the result of the equation is  $Y = 56,265 + (-0,462) X_1 + (-0,445) X_2$  and the correlation coefficient of compensation has negative correlation to moderate level relationship with the turnover intention is equal to 0,577. Job Satisfaction has negative correlation to the moderate level of relationship with the turnover intention is equal to 0,521.

Based on the result of correlation between variables, the compensation influences the turnover intention by 33,3% and the remaining 66,7% is influenced by other factors. Job satisfaction influences turnover intention by 27,2% and the remaining 72,8% is influenced by other factors.

Based on the result of hypothesis test, t count for compensation is -4.412, t count for the job satisfaction is -3,815 with t table is 1,685 that obtained from t distribution table for  $df = 41-2$  and level of significant 0,05. In other words,  $H_a$  is accepted and  $H_o$  is rejected because t count > t table.

Based on the hypothesis test for compensation and job satisfaction on the turnover intention, it is obtained f count = 15,444 with f table is 3,24 and significant level is 0,000 which is smaller than 0,05. Therefore,  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted because f count > f table. Based on this research, it can be concluded that there is a relationship between compensation and job satisfaction with turnover intention. If compensation and job satisfaction can be applied properly, then those can influence employee turnover intention.

**Keyword: Compensation, Job Satisfaction, Turnover Intention**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menikmati anugerah kehidupan dan kekuatan yang memampukan penulis untuk menyelesaikan skripsi. Skripsi ini penulis ajukan sebagai syarat kelulusan, terlebih penulis berharap dapat memberikan manfaat berupa pemahaman bagi para pembacanya.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, doa, dorongan, dari berbagai macam pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus, Tuhan & Juruselamat, yang terus menyertai sampai saat ini.
2. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA, selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang dan selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak atau Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.

6. Papa (Irwan Semiadji), Mama (Henny Hadiano), Adik (Alvin, Samuel, Angeline) dan Yohanes yang telah mencurahkan perhatian, kasih, dan doa.
7. Edi Setiawan, Ernina Junita, Risky Dewanty, Monica, dan teman-teman yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Karyawan Sakamoto Indonesia Tangerang yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan penelitian, observasi di lapangan dan pengisian kuesioner.
9. Pihak-pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Penulis sadar bahwa banyak kekurangan yang penulis lakukan baik disadari maupun tidak disadari dalam penyusunan skripsi ini. penulis mengharapkan kritik dan saran yang berkaitan dengan laporan ini, untuk membangun penulis agar bisa menjadi lebih baik. Berdoa agar skripsi ini bisa memberi manfaat bagi setiap pembacanya.

Tangerang, 28 Mei 2018

Penulis

Melita Cristella Nataputra

## DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK .....	i
ABSTRACT .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	v
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	4
C. Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan Penelitian .....	5
E. Manfaat Penelitian .....	6

F. Sistematika Penulisan .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	9
1. Variabel Bebas .....	12
a. Kompensasi .....	12
1. Tujuan Manajemen Kompensasi .....	14
2. Jenis-jenis Kompensasi .....	17
3. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi.....	20
4. Indikator Kompensasi .....	24
b. Kepuasan Kerja .....	25
1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja....	28
2. Penyebab Kepuasan Kerja.....	32
3. Kolerasi Kepuasan Kerja.....	33
4. Respon Terhadap Ketidakpuasan .....	37
2. Variabel Terikat .....	38
a. Turnover Intention .....	38
1. Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention	40
2. Proses Turnover .....	44
3. Penyebab Turnover .....	46
4. Dampak Turnover .....	49
B. Penelitian Terdahulu .....	50
C. Kerangka Pemikiran .....	53
D. Perumusan Hipotesis .....	53

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>55</b>
A. Jenis Penelitian .....	55
B. Objek Penelitian .....	57
1. Sejarah Singkat PT Sakamoto Indonesia Perdana .....	58
2. Visi dan Misi PT Sakamoto Indonesia Perdana .....	61
3. Kegiatan Operasional .....	61
4. Struktur Organisasi .....	62
5. Wewenang dan Tanggung Jawab .....	63
C. Jenis dan Sumber Data .....	71
1. Jenis Data .....	71
2. Sumber Data .....	73
D. Populasi dan Sampel .....	73
1. Populasi .....	74
2. Sampel .....	74
E. Teknik Pengumpulan Data .....	75
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	77
G. Teknik Analisa Data .....	79
1. Analisa Deskripsi Data .....	79
2. Frekuensi Data .....	79
3. Uji Validitas .....	79
4. Uji Reliabilitas .....	81
5. Uji Asumsi Klasik .....	82
a. Uji Normalitas .....	82

b.	Uji Multikolinearitas .....	83
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	83
6.	Uji Hipotesis .....	84
a.	Regresi Linear Sederhana .....	84
b.	Regresi Linear Berganda .....	85
c.	Koefisien Korelasi .....	85
d.	Koefisien Determinasi .....	86
e.	Uji T .....	87
f.	Uji F .....	89
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>91</b>
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	91
B.	Analisa Hasil Penelitian .....	93
1.	Frekuensi Data .....	93
a.	Frekuensi Data Responden .....	93
b.	Frekuensi Data Variabel Kompensasi .....	97
c.	Frekuensi Data Variabel Kepuasan Kerja .....	107
d.	Frekuensi Data Variabel Turnover Intention .....	117
2.	Uji Validitas .....	127
3.	Uji Reliabilitas .....	129
4.	Uji Asumsi Klasik .....	130
a.	Uji Normalitas .....	130
b.	Uji Multikolinearitas .....	132
c.	Uji Heteroskedastisitas .....	134

C. Pengujian Hipotesis .....	135
1. Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y .....	135
2. Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y .....	138
3. Regresi Linear Berganda X1, X2 terhadap y .....	141
D. Pembahasan .....	144
1. Pengaruh Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	144
2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	144
3. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	145
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>146</b>
A. Kesimpulan .....	146
B. Implikasi .....	147
1. Implikasi Teoritis .....	147
2. Impikasi Manajerial .....	148
3. Implikasi Metodologi .....	149
C. Saran .....	150
1. Bagi Perusahaan .....	150
2. Bagi Peneliti Selanjutnya .....	150

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

## DAFTAR TABEL

Table II-1 Penelitian Terdahulu .....	50
Table III-1 Operasionalisasi Variabel Kompensasi .....	77
Table III-2 Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja .....	78
Table III-3 Operasionalisasi Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	78
Table IV-1 Analisa Deskripsi Data .....	91
Table IV-2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	93
Table IV-3 Responden Berdasarkan Usia .....	94
Table IV-4 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	95
Table IV-5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	96
Table IV-6 Kesesuaian dengan Harapan.....	97
Table IV-7 Tanggung Jawab .....	98
Table IV-8 Ketepatan Waktu Pemberian Kompensasi .....	99
Table IV-9 Sistem Kenaikan Gaji .....	100
Table IV-10 Tunjangan Hari Raya.....	101
Table IV-11 Tunjangan Transport .....	102
Table IV-12 Insentif.....	103
Table IV-13 Jaminan Kesehatan .....	104
Table IV-14 Jaminan Hari Tua .....	105
Table IV-15 Fasilitas .....	106
Table IV-16 Menarik dan Menyenangkan .....	107
Table IV-17 Sesuai dengan Pendidikan, Kemampuan dan Keahlian .....	108
Table IV-18 Gaji .....	109

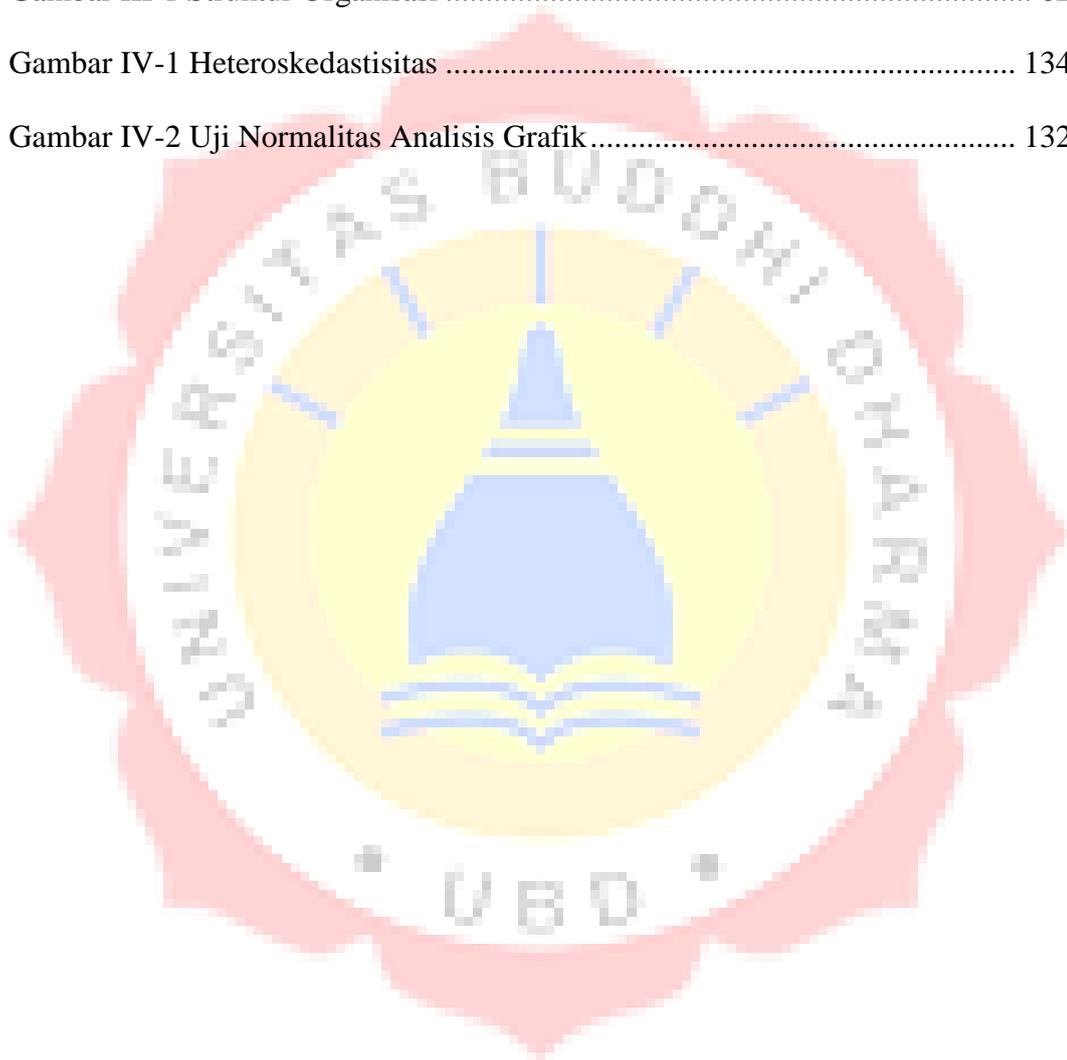
Table IV-19 Tunjangan .....	110
Table IV-20 Hubungan Dengan Atasan.....	111
Table IV-21 Kebebasan dalam Menyelesaikan Tugas.....	112
Table IV-22 Hubungan Dengan Rekan Kerja.....	113
Table IV-23 Saling Mendukung.....	114
Table IV-24 Peluang Pengembangan Karir .....	115
Table IV-25 Kebijakan Karir .....	116
Table IV-26 Usia.....	117
Table IV-27 Lama Bekerja.....	118
Table IV-28 Tingkat Pendidikan.....	119
Table IV-29 Tingkat Pengetahuan .....	120
Table IV-30 Beban Kerja .....	121
Table IV-31 Kebijakan Organisasi.....	122
Table IV-32 Imbalan .....	123
Table IV-33 Supervisi .....	124
Table IV-34 Persaingan.....	125
Table IV-35 Geografis .....	126
Table IV-36 Uji Validitas.....	128
Table IV-37 Uji Reliabilitas.....	130
Table IV-38 Uji Multikolinearitas .....	133
Table IV-39 Uji Normalitas .....	131
Table IV-40 Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y .....	135
Table IV-41 Model Summary X1 – Y .....	136

Table IV-42 Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y .....	138
Table IV-43 Model Summary X2 – Y .....	139
Table IV-44 Regresi Linear Berganda X1, X2, Terhadap Y .....	141
Table IV-45 Model Summary X1 dan X2 – Y.....	142
Table IV-46 ANOVA <sup>a</sup> .....	143



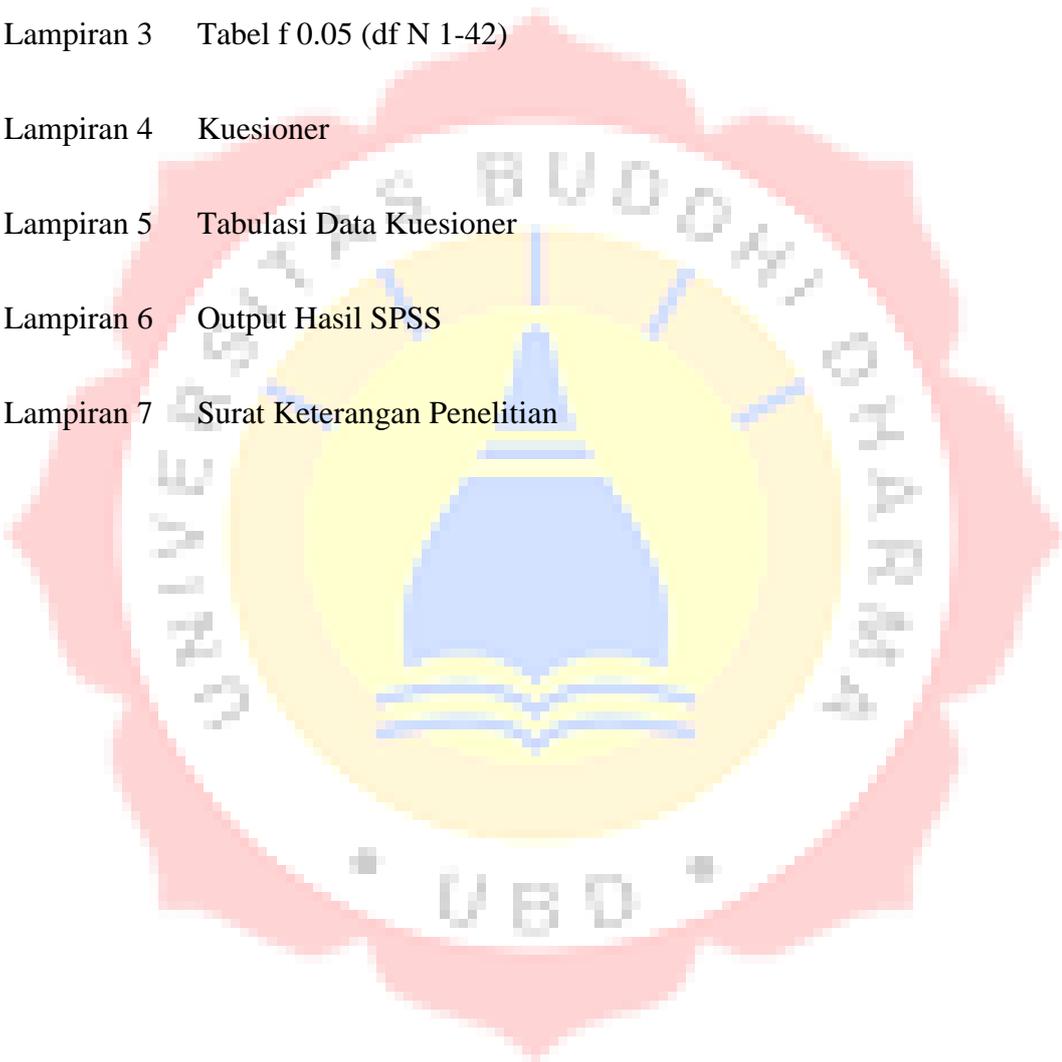
## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Proses Turnover .....	44
Gambar II-2 Kerangka Pemikiran .....	53
Gambar III-1 Struktur Organisasi .....	62
Gambar IV-1 Heteroskedastisitas .....	134
Gambar IV-2 Uji Normalitas Analisis Grafik.....	132



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Tabel r (df 21-44)
- Lampiran 2 Tabel t (df 1-40)
- Lampiran 3 Tabel f 0.05 (df N 1-42)
- Lampiran 4 Kuesioner
- Lampiran 5 Tabulasi Data Kuesioner
- Lampiran 6 Output Hasil SPSS
- Lampiran 7 Surat Keterangan Penelitian



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi yang kian cepat menimbulkan persaingan yang ketat antar organisasi oleh sebab itu, organisasi dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat memenangkan persaingan. Hal-hal yang dapat dilakukan perusahaan untuk dapat memenangkan persaingan adalah efisiensi pengeluaran, melakukan inovasi baik dalam proses maupun produk, serta meningkatkan produktifitas dan kualitas karyawan dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang masing-masing.

Dalam mewujudkan tujuan sebuah organisasi bisnis maupun non bisnis, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting. Sumber Daya Manusia tidak lagi dianggap hanya menjadi alat untuk mencapai tujuan perusahaan tetapi sudah menjadi bagian dari manajemen, yakni salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial merupakan modal dasar untuk mencapai tujuan dengan baik.

Sumber Daya Manusia tidak hanya berbicara mengenai pihak manajemen tetapi juga mengenai keseluruhan aspek organisasi dalam perusahaan sehingga pelaksanaannya harus merata diseluruh struktur organisasi. Modal yang kuat, bahan baku berlimpah, dan teknologi canggih seperti yang sudah disebutkan diatas, tidak akan membawa perusahaan

kepada keberhasilan usaha tanpa adanya Sumber Daya Manusia yang potensial.

Salah satu masalah dalam pengembangan Sumber Daya Manusia yang dinilai paling menyita perhatian perusahaan karena dapat menghambat operasional adalah turnover karyawan. Turnover yang tinggi membawa nilai negatif pada karyawan yang masih tinggal di perusahaan tersebut dan merekrut karyawan baru akan menimbulkan biaya-biaya lain seperti biaya proses seleksi dan biaya pelatihan, belum lagi kerugian yang mungkin timbul akibat kesalahan dari pekerja baru karena kurangnya pengalaman dan pengenalan akan prosedur spesifik di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu, melihat dampak yang signifikan di atas, menjaga turnover intention pekerja menjadi hal yang penting dan sangat perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam mengelola sumber dayanya, tak terkecuali bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang pendidikan.

Teknologi memegang berbagai peran dalam proses belajar mengajar pada masa kini. Kemajuan teknologi membuat kegiatan belajar mengajar tidak hanya dapat dilakukan di kelas dengan bertatap muka, tapi juga bisa dilaksanakan meski terpisah jarak yang cukup jauh. Hal ini pun disambut positif oleh banyak pihak terbukti dengan lahirnya berbagai aplikasi belajar berbasis internet seperti ruang guru, squire, zenius dan sebagainya.

Lebih dari pada media yang digunakan, dalam dunia pendidikan, karyawan memegang peranan penting dan krusial. Kemampuan seorang

karyawan dalam menyampaikan materi dan pola pendekatan terhadap anak yang digunakan mempengaruhi tingkat pemahaman seorang anak bahkan berpengaruh terhadap minat dan cita-cita anak. PT Sakamoto Indonesia Perdana sebagai salah satu penyelenggara pendidikan informal (kursus) dibidang matematika memiliki perhatian khusus terhadap masalah tersebut.

Seringkali anak-anak usia Sekolah Dasar yang sudah lancar/cepat berhitung tetapi masih mengalami kesulitan saat mereka mengerjakan soal cerita, hal ini dikarenakan mereka tidak memahami betul apa maksud dari soal tersebut dan apa yang harus mereka lakukan. Mereka sering menebak-nebak apa yang harus mereka lakukan (dikali atau dibagi atau ditambah atau dikurang), dalam arti mereka hanya menghafal saja. Hal ini bertumbuh karena pola belajar yang cenderung menghafal dan menutup peluang untuk melatih pehaman logika anak.

Oleh karena itu PT Sakamoto Indonesia Perdana menerapkan metode pembelajaran matematika yang disebut dengan metode sakamoto. Metode sakamoto adalah teknik yang terstruktur dan sistematis untuk menganalisa pertanyaan dengan cara yang logis, karena memberikan penekanan pada pemahaman konsep dan aplikasi, dan bukan hanya menghafal yang pada akhirnya menghasilkan pemikiran logis dan kreatif, sehingga meningkatkan kemampuan siswa dalam pemecahan masalah, utamanya soal cerita. Metode Sakamoto dikembangkan oleh Hideo Sakamoto untuk memungkinkan anak-anak tidak hanya mengatasi aspek mekanik dari pemecahan masalah, tetapi

yang lebih penting adalah meningkatkan pemahaman dan kreativitas mereka ketika bergulat dengan masalah matematika.

Untuk itu PT Sakamoto Indonesia Perdana memilih karyawan dengan seleksi dan pelatihan. Selain kemampuan matematis, karyawan juga dituntut untuk memiliki kesabaran dan relasi yang baik dengan anak didik dalam mengajarkan metode ini, mengingat metode ini mendorong anak-anak untuk berpikir lebih keras tanpa kehilangan minat belajar.

Biaya dan usaha yang dikeluarkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan spesifikasi di atas sangat besar. Oleh karena itu kehilangan satu karyawan berpengaruh besar bagi kegiatan operasional dan arus kas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT SAKAMOTO INDONESIA PERDANA TANGERANG”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang akan dirumuskan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?
2. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?
3. Adakah pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang.

3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan PT Sakamoto Indonesia Tangerang.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Terdapat 3 manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Bagi Akademisi:

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi akademisi yang sedang atau akan melakukan penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan bagi akademisi dan pembaca agar lebih memahami pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

2. Manfaat Bagi Praktisi:

Penelitian ini dapat menjadi informasi bagi praktisi seperti perusahaan terkait, universitas, manajemen dan pihak yang bersangkutan lainnya dalam melihat bagaimana pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

3. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

## F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan uraian sebagai berikut:

### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisi gambaran umum penjabaran teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti kompetensi, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Serta terdapat rangkuman penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan perumusan hipotesa.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

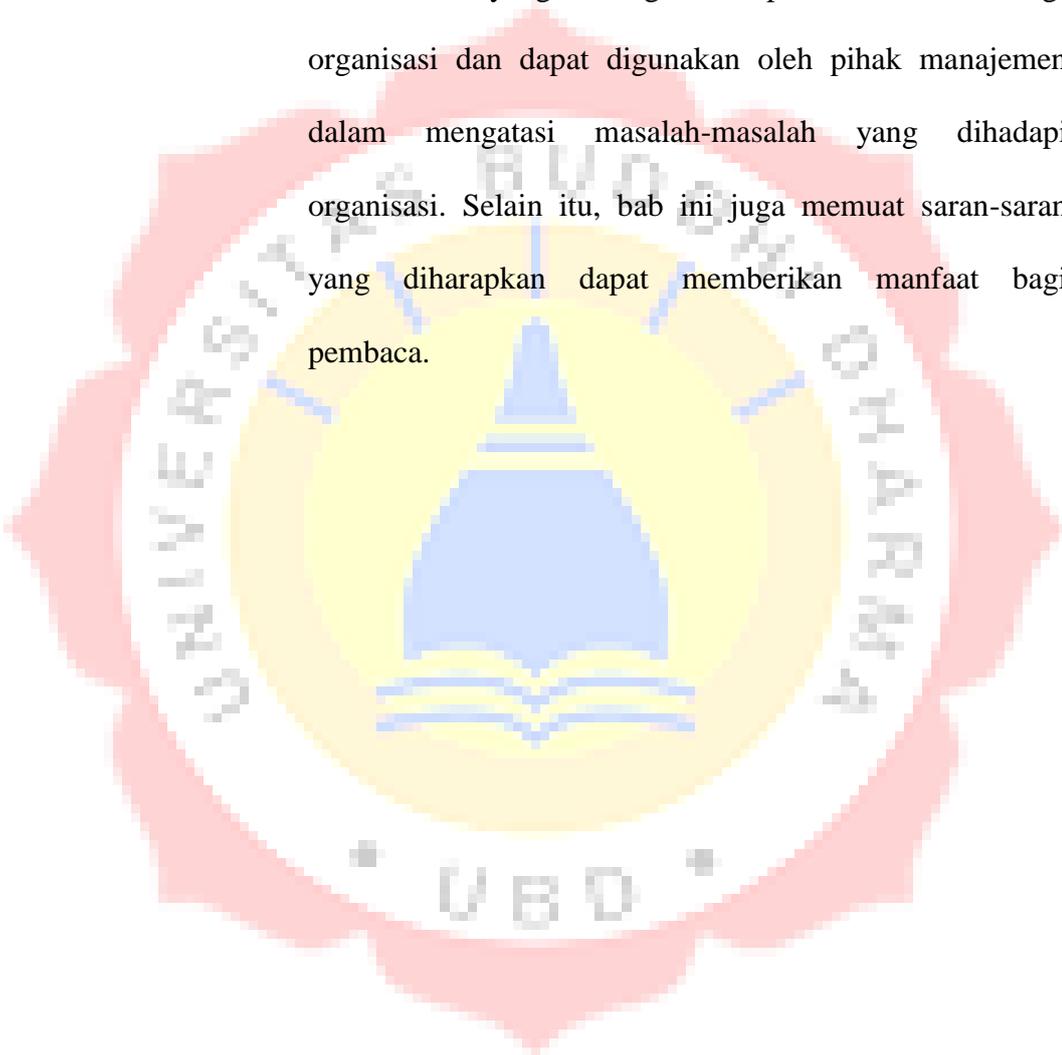
Berisi pemaparan sejarah singkat perusahaan serta struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.

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

Berisi deskripsi hasil penelitian hubungan masing-masing variable, analisa hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisa, pembahasan dan implikasi. Kemudian penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang mungkin dapat membantu bagi organisasi dan dapat digunakan oleh pihak manajemen dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca.



## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Gambaran Umum Teori**

Manajemen sumber daya manusia memegang peran penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Keberadaan manajemen sumber daya manusia membantu mengelola segala hal yang berkaitan dengan tenaga kerja seperti proses perencanaan SDM, perekrutan SDM, dan pengembangan SDM. Untuk memahami manajemen SDM lebih jelas beserta fungsinya, berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai MSDM.

Menurut (Sedarmayanti 2016, 11) mengatakan bahwa:

“MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan”

Menurut (Suparyadi 2015, 2) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.”

Melalui definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan mengelola sumber daya manusia dengan cara yang paling efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sedarmayanti 2017, 6-7) mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terbagi atas dua yaitu Fungsi Manajerial MSDM dan Fungsi Operasional MSDM, antara lain:

#### 1. Fungsi Manajerial MSDM

##### a. Perencanaan

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

##### b. Pengorganisasian

Setelah rangkaian tindakan yang akan dilakukan ditetapkan, maka akan ditetapkan organisasi beserta pegawai untuk melaksanakannya. Organisasi adalah alat mencapai tujuan. SDM membentuk organisasi dalam merancang struktur hubungan antar jabatan, kepegawaian, dan faktor fisik.

##### c. Pergerakan

Apabila perusahaan sudah mempunyai perencanaan lengkap dengan orang-orangnya untuk melaksanakan rencana kegiatan, fungsi pergerakan penting karena sebagai langkah awal untuk menggerakkan, mengarahkan, memotivasi, mengusahakan tenaga kerja bekerja rela, efektif dan efisien.

##### d. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila terjadi penyimpangan, diambil tindakan koreksi/penyusunan

kembali rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

## 2. Fungsi Operasional MSDM

### a. Perencanaan SDM

Cara untuk memenuhi kebutuhan SDM agar dapat melaksanakan tugas mencapai tujuan perusahaan. Proses ini meliputi penentuan kualifikasi yang dipersyaratkan dan jumlah SDM yang dibutuhkan.

### b. Penarikan SDM

Usaha menarik dan menyediakan SDM baru untuk kebutuhan perusahaan dari dalam dan luar perusahaan.

### c. Mengadakan Seleksi SDM

Langkah pemilihan calon pegawai yang memasukan lamaran ke perusahaan. Seleksi ini untuk memperoleh pegawai yang sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan sebagai standar.

### d. Penempatan

Proses mencocokkan/membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, sekaligus memberi tugas dan pekerjaan kepada calon pegawai.

### e. Orientasi

Proses terakhir pengadaan SDM, berisi kegiatan pemberian instruksi, perintah, pengenalan pendahuluan tentang situasi dan kondisi perusahaan. Informasi yang diberikan dalam orientasi bersifat

umum, berkaitan kebijakan, prosedur peraturan perusahaan, dan lain-lain.

Berdasarkan pemaparan landasan teori diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan *turnover intention*.

### **1. Variabel Bebas (Kompensasi dan Kepuasan Kerja)**

Menurut (Sugiyono 2017, 33) mengatakan bahwa variabel independen sering disebut sebagai variable stimulus, predictor, antecedent. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut sebagai variable bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat).

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independent atau variabel bebas yang berhubungan dengan bidang studi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kompensasi dan kepuasan kerja. Kedua variabel tersebut akan dijabarkan dalam landasan teori berikut:

#### **a. Kompensasi**

Karyawan bukan sekedar aset utama organisasi, tetapi merupakan modal manusia (*human capital*) yang memiliki peran sangat menentukan bagi kemajuan sebuah organisasi, karena merekalah yang menjadi penggerak seluruh aktifitas organisasi. Seperti telah diketahui bahwa seluruh aktifitas manajemen sumber

daya manusia, yang antara lain adalah pemberian kompensasi bertujuan untuk menyediakan tenaga kerja yang berkinerja unggul sesuai dengan bidang tugas masing-masing sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik bagi kinerja organisasi. Pemberian kompensasi kepada karyawan, bukan sekedar tindakan bagi-bagi uang atau fasilitas, tetapi merupakan suatu tindakan yang harus terencana dengan baik, terintegrasi, dan komprehensif agar mampu menjadi pendorong semangat kerja yang tinggi kepada seluruh karyawan, dan sekaligus juga agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, kompensasi perlu dikelola sedemikian rupa agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien.

Menurut (Sedarmayanti 2016, 37) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka.”

Menurut (Hamali 2018, 78) mengatakan bahwa adalah:

“Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.”

Menurut (Kurniawati 2016, 1.31) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka”

Menurut (Wibowo 2017, 289) mengatakan bahwa:

“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.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara finansial maupun nonsinansial dari organisasi atau perusahaan kepada anggota organisasi atau pekerja atas pengorbanan yang waktu, tenaga, pikiran yang telah mereka keluarkan bagi kepentingan organisasi atau perusahaan.

### **1. Tujuan Manajemen Kompensasi**

Menurut (Wibowo 2017, 290) dalam bukunya mengatakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah membantu organisasi mencapai keberhasilan strategisnya dan memastikan keadilan internal maupun eksternal. Adanya keadilan internal atau *internal equity* memastikan bahwa orang yang mempunyai kualifikasi lebih baik dalam organisasi atau jabatan yang lebih menantang akan dibayar lebih tinggi. Sementara itu, keadilan eksternal atau *external equity* menjamin bahwa setiap pekerja mendapatkan kompensasi secara adil dalam perbandingan dengan pekerjaan yang sama di pasar tenaga kerja.

Menurut Werther dan Davis (2001:381) dalam buku (Wibowo 2017, 291-292) menyatakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Memperoleh karyawan berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi perlu ditetapkan agar mampu menarik pelamar. Tingkat pembayaran harus tanggap terhadap permintaan dan penawaran tenaga kerja di pasar kerja harus bersaing untuk mendapatkan tenaga kerja.

b. Mempertahankan karyawan

Karyawan bisa saja keluar apabila tingkat kompensasi yang diberikan tidak kompetitif terhadap organisasi lain, yang mengakibatkan tingginya perputaran tenaga kerja. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan mana yang lebih baik dan menguntungkan, meningkatkan kompensasi karyawan yang ada atau mencari pekerja baru dengan konsekuensi harus mengadakan pelatihan kembali.

c. Memastikan keadilan

Manajemen kompensasi berusaha keras menjaga keadilan internal dan eksternal. Keadilan internal perlu menghubungkan nilai relatif pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama mendapatkan pembayaran yang sama. Keadilan

eksternal artinya organisasi membayar pekerja sebesar apa yang diterima pekerja yang setingkat di perusahaan lain.

d. Menghargai perilaku

Pemberian kompensasi harus dapat memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan. Rencana kompensasi yang efektif dengan menghargai kinerja, loyalitas, keadilan, dan tanggung jawab.

e. Mengawasi biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu organisasi mempertahankan dan memelihara karyawan dengan biaya yang wajar. Pekerja dapat dibayar terlalu tinggi atau terlalu rendah tanpa adanya manajemen kompensasi yang efektif.

f. Mematuhi peraturan

Sistem upah dan gaji yang baik mempertimbangkan tantangan legal yang dikeluarkan pemerintah dan memastikan pemenuhan pekerja.

g. Memfasilitasi

Sistem manajemen kompensasi harus mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan pekerja. Dengan demikian, terbuka saling pengertian dan menghindari kesalahan persepsi.

h. Efisiensi administratif

Program upah dan gaji harus dirancang dan dapat dikelola secara efisien, meskipun tujuan ini merupakan pertimbangan sekunder.

## 2. Jenis-Jenis Kompensasi

(Suparyadi 2015, 272-273) menyatakan dalam bukunya bahwa banyak pendapat yang menyatakan tentang jenis-jenis atau kompensasi yang diterima oleh karyawan. Dari berbagai pendapat tersebut maka kompensasi dapat di kelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

### a. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan selama karyawan tersebut masih aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kompensasi langsung dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi nonfinansial.

#### 1. Kompensasi finansial

##### a. Gaji

Gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada karyawan secara tetap sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada organisasi atau perusahaan,

yaitu dengan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Di dalam gaji ini sudah termasuk kompensasi atas lamanya seorang karyawan mengabdikan di organisasi atau perusahaan. Artinya, adalah bahwa dua orang karyawan yang melakukan pekerjaan yang sama, tetapi penerimaan gajinya dapat berbeda karena mereka berbeda dalam hal lamanya mengabdikan (masa kerja) di organisasi atau perusahaan tersebut.

b. Upah

Upah adalah imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berbeda dengan gaji yang besarnya diberikan secara tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan oleh karyawan tersebut. Dalam upah ini termasuk pula upah yang diberikan kepada karyawan yang sudah menerima gaji, tetapi mereka juga melakukan kerja lembur atau *overtime*.

c. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya sebagai tuntutan pekerjaan yang melebihi karyawan lain, baik pikiran, tenaga, dan psikologis. Tunjangan ini terdiri dari tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan istri, tunjangan anak.

d. Insentif

Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif juga diberikan kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan dengan potensi risiko cukup tinggi, misalnya kemungkinan terjadinya gangguan kesehatan yang disebabkan oleh pekerjaannya itu (contoh, petugas di bagian radiologi di rumah sakit, petugas bagian arsip, dan lain-lain), karyawan yang melaksanakan tugas khusus (di luar tugas rutin), dan lain-lain.

2. Kompensasi nonfinansial

Kompensasi nonfinansial merupakan imbalan dalam bentuk fasilitas yang diberikan kepada karyawan

selama mereka aktif melaksanakan tugas atau pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan. Kompensasi nonfinansial diberikan sebagai imbalan kepada karyawan tertentu atau seluruh karyawan dalam bentuk fasilitas, seperti mobil atau mess, balai kesehatan perusahaan atau asuransi tenaga kerja.

### **3. Faktor yang Memengaruhi Kompensasi**

Menurut (Kurniawati 2016, 1.32-1.33) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan kebijakan kompensasi untuk karyawannya yaitu:

a. Produktifitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material ataupun keuntungan nonmaterial. Untuk itu, perusahaan harus mempertimbangkan produktifitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan tersebut. Berdasarkan hal ini, perusahaan tidak akan membayar atau memberikan kompensasi melebihi kontribusi karyawan kepada perusahaan melalui produktifitasnya.

b. Kemampuan untuk membayar

Pemberian kompensasi akan tergantung pada kemampuan perusahaan tersebut untuk membayar. Perusahaan apa pun

tidak akan membayar karyawannya sebagai kompensasi melebihi kemampuannya. Apabila hal ini terjadi, perusahaan tersebut akan mendapat kerugian.

c. Kesiediaan untuk membayar

Kesiediaan untuk membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

Banyak perusahaan yang mampu memberikan kompensasi yang tinggi, tetapi belum tentu mereka mau atau bersedia untuk memberikan kompensasi yang memadai.

d. Ketersediaan dan permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar tenaga kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang kemampuannya sangat banyak terdapat di pasar kerja, mereka akan diberikan kompensasi lebih rendah daripada karyawan yang kemampuannya langka di pasar kerja.

e. Organisasi karyawan

Organisasi-organisasi karyawan ini biasanya memperjuangkan para anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang sepadan. Apabila ada perusahaan yang memberikan kompensasi yang tidak sepadan, organisasi karyawan ini akan menuntut.

f. Berbagai peraturan dan perundang-undangan

Semakin baik sistem pemerintahan akan semakin baik pula sistem perundang-undangan, termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan. Berbagai peraturan dan undang-undang ini jelas akan memengaruhi sistem pemberian kompensasi karyawan oleh setiap perusahaan, baik pemerintah maupun swasta.

Sedangkan Ivancevich mengatakan dalam buku (Wibowo 2017, 293) bahwa kompensasi dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal organisasi. Sebagai faktor eksternal adalah *the labor market, the economy, the government dan unions*. Sedangkan sebagai faktor internal adalah *the labor budget dan who makes compensation decision*.

- a. *The Labor Market*, pasar tenaga kerja. Pada umumnya timbul pendapat bahwa tenaga kerja sebaiknya tidak diatur oleh kekuatan permintaan dan penawaran. Pada kenyataannya, apabila terdapat kesempatan kerja penuh, upah dan gaji mungkin lebih tinggi untuk menarik dan menjaga kecukupan pekerja yang berkualitas. Dalam depresi, bayaran dapat lebih rendah. Bayaran mungkin juga lebih tinggi apabila pekerja terampil tersedia terbatas di pasar.

- b. *The Economy*, kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian, terutama tingkat daya saing, memengaruhi kemampuan organisasi membayar upah tinggi. Semakin tinggi situasi tingkat kompetitif, organisasi semakin kurang mampu membayar upah lebih tinggi.
- c. *The Government*, pemerintah. Pemerintah secara langsung memengaruhi kompensasi melalui pengendalian upah, antara lain sebagai contoh apabila pemerintah menetapkan besaran upah minimum.
- d. *Unions*, perserikatan. Serikat pekerja mempunyai pengaruh pada bayaran, tunjangan, dan perbaikan kondisi kerja. Pada umumnya cenderung mengakibatkan meningkatnya tingkat bayaran. Apabila serikat pekerja kuat akan memengaruhi kebijakan kompensasi.
- e. *The Labor Budget*, anggaran tenaga kerja. Anggaran tenaga kerja umumnya mengidentifikasi jumlah uang tersedia untuk kompensasi tahunan pekerja. Setiap unit kerja dalam organisasi dipengaruhi oleh besarnya anggaran tenaga kerja, yang menyatakan berapa banyak tersedia untuk unit kerja.
- f. *Who makes compensation decision*, pembuat keputusan kompensasi. Keputusan tentang berapa banyak membayar, sistem apa yang dipergunakan, tunjangan apa yang ditawarkan, dipengaruhi dari atas sampai ke bawah dari

organisasi. Manajemen membuat keputusan yang mempertimbangkan jumlah total anggaran yang disediakan untuk bayaran, bentuk bayaran yang dipergunakan dan kebijakan bayaran lainnya.

#### **4. Indikator Kompensasi**

Menurut Slamet dalam (Astutik 2017, 6-7) menjelaskan terdapat 3 indikator kompensasi yaitu:

a. Gaji Pokok

1. Bayaran tetap yang diberikan karyawan rutin disetiap bulannya.
2. Gaji yang dibayarkan sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang karyawan tanggung.

b. Penghasilan Tidak Tetap

1. Bonus yang diberikan kepada karyawan untuk imbalan lebih target atau upah jam lembur.
2. Upah insentif dimana bayaran yang diberikan untuk penghargaan kepada karyawan agar mereka lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik dan lebih giat untuk perusahaan.
3. Pembayaran upah yang diberikan kepada karyawan atas jam yang sudah mereka kerjakan, dan pemberiannya secara adil antara karyawan satu dengan yang lainnya.

c. Tunjangan Karyawan

1. Tersedianya perataan kantor yang menunjang kinerja dari karyawan, juga memberikan kenyamanan kepada karyawan pada lingkungan kerja mereka.
2. Pemberian tunjangan atau pembayaran yang dilakukan perusahaan bisa secara langsung maupun tidak, seperti tunjangan transport, tunjangan uang makan, tunjangan keluarga, dan lain-lain.
3. Asuransi yang diberikan oleh perusahaan berupa jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan hukum, dan lain-lain.

**b. Kepuasan Kerja**

Rasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan setiap orang, karena rasa puas atau tidak puas itu berkaitan erat dengan kebutuhan manusia, sedangkan adanya kebutuhan manusia menunjukkan bahwa manusia itu masih hidup. Dalam melaksanakan pekerjaan setiap individu karyawan tidak mungkin tidak memiliki kebutuhan, seperti kebutuhan rasa aman, dukungan rekan kerja, perhatian dan dukungan dari atasan, tempat kerja yang nyaman, dan lain lain. Apabila kebutuhannya ini dapat dipenuhi maka individu ini akan merasa puas, tetapi sebaliknya apabila kebutuhannya tidak dapat terpenuhi maka akan kecewa. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap karyawan

terhadap pekerjaan yang mana hal ini dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan merupakan satu aspek yang menjadi perhatian dalam praktik manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Panggabean 2016, 5.83) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja atau job satisfaction merupakan perasaan yang menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa seseorang menikmati pekerjaannya atau memungkinkan untuk menikmati nilai-nilai penting dari pekerjaan seseorang”

Menurut (Suparyadi 2015, 437) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya”

Menurut Robbins dalam buku (Wibowo 2017, 415) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.”

Menurut Vecchio dalam buku (Wibowo 2017, 415) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan.”

Menurut Handoko dalam buku (Badriyah 2015, 228) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.”

Menurut (Badriyah 2015, 78) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing-masing pekerja.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap masing-masing individu yang diperoleh dari penilaian pribadi akan harapan mereka atas pekerjaannya dengan kenyataan yang mereka terima.

### **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM (Suparyadi 2015, 438-442) memaparkan 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

#### 1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang dapat memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka, dan

menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Pekerjaan-pekerjaan yang mudah (sangat terspesialisasi, misalnya memasang petunjuk pemakaian produk pada botol kemasan) akan membuat karyawan merasa bosan, sehingga mereka tidak puas. Demikian pula terhadap pekerjaan yang terlalu menantang yaitu pekerjaan yang dirasakan sangat sulit untuk dikerjakannya, maka akan dapat membuat karyawan frustrasi, kecewa, atau tidak puas. Pekerjaan yang secara mental menantang pada tahap moderat, artinya bahwa karyawan mampu untuk mengatasi kesulitan yang mungkin timbul, akan membuat karyawan senang dan puas.

## 2. Ganjaran yang pantas

Pada umumnya karyawan menginginkan memperoleh ganjaran yang pantas, yaitu gaji, upah, bonus, dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu, dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Mereka mengharapkan investasinya berupa pencurahan pikiran, tenaga, waktu, dan kesiapan menanggung risiko pekerjaan ini memperoleh imbalan yang sepadan. Apabila ganjaran yang mereka terima itu sepadan atau pantas maka karyawan tersebut akan merasa puas, tetapi apabila ganjaran yang

diperoleh dirasakan tidak pantas maka ia akan merasa kecewa atau tidak puas. Ketidakpuasan juga dapat terjadi apabila ganjaran yang ia terima itu dirasakan tidak adil. Bukan suatu hal yang aneh apabila seorang karyawan membandingkan ganjaran yang ia peroleh dengan ganjaran yang diterima karyawan lain yang memiliki pekerjaan yang sama, baik karyawan yang berasal dari perusahaan yang sama maupun dengan karyawan dari perusahaan yang berbeda. Apabila ternyata karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang sama dengan dirinya memperoleh ganjaran yang lebih baik, maka karyawan ini akan kecewa atau tidak puas.

### 3. Kondisi kerja yang mendukung

Robbins (2003) memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Beberapa studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar tempat kerjanya tidak berbahaya atau merepotkan. Karyawan juga menyukai kondisi temperature, cahaya, keributan, dan faktor-faktor lingkungan lainnya yang tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit). Karyawan menyukai fasilitas yang bersih

dan relative modern, peralatan kerja yang mencukupi kebutuhan dengan kondisi yang baik dan kualitas yang standar. Karyawan juga menyukai tempat kerja yang dekat dengan rumah mereka atau mudah dicapai dengan transportasi umum, karena hal ini dapat memberikan kemudahan baginya untuk berangkat dan pulang dari tempat kerjanya.

4. Rekan kerja yang mendukung

Seorang melakukan suatu pekerjaan tidak semata-mata untuk memperoleh ganjaran berupa uang, bonus, pangkat, jabatan, atau ingin berprestasi saja, tetapi ia juga membutuhkan pergaulan, bersosialisasi, atau berinteraksi social, ingin diterima dan menerima orang lain, ingin berbagi pengetahuan dan pengalaman, saling memberikan pendapat atau saran. Karyawan menyadari bahwa dalam melakukan pekerjaannya ia tidak mungkin untuk selalu berdiri sendiri atau terpisah dengan rekan karena antara satu pekerjaan dengan pekerjaan yang lain memiliki saling keterkaitan. Oleh karena itu, seorang karyawan akan merasa puas apabila memiliki rekan kerja yang mau diajak untuk saling mendukung dalam melakukan pekerjaannya masing-masing. Atasan langsung yang ramah menunjukkan perhatian secara pribadi kepada bawahannya, mau

mendengarkan pendapat bawahan, memahami dan memberi pujian untuk kinerja yang baik, dapat membangkitkan perasaan senang dan puas kepada bawahan.

5. Kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang memiliki kepribadian yang kongruen (sama dan sebagun) dengan pekerjaannya, maka mereka memiliki kompetensi (intelektual, emosional, dan social) yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaannya. Dengan demikian, ia akan memiliki kemungkinan yang lebih besar pula untuk berhasil dalam pekerjaannya, ia akan sangat terlibat dalam pekerjaannya itu, ia akan bekerja dengan perasaan senang dan selalu berusaha mencari cara-cara terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya itu.

## 2. Penyebab Kepuasan Kerja

Kreitner dan Kinick menyatakan dalam buku (Wibowo 2017, 417-418) bahwa terdapat lima faktor yang dapat memengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Kepuasan ditentukan dari tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Kepuasan merupakan suatu hasil pemenuhan harapan. Pemenuhan harapan dapat mencerminkan perbedaan antara apa yang diperoleh dan yang diharapkan individu dari pekerjaan. Apabila harapan seseorang lebih besar daripada apa yang ia terima, orang tersebut akan merasa tidak puas. Sebaliknya, diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima lebih dari harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

*Value attainment* menyatakan bahwa, kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan demi memberikan pemenuhan nilai kerja individu-individu yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen generic)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan

kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetic. Model menyiratkan perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

### 3. Kolerasi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam buku (Wibowo 2017, 418-420) menyatakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan variable lain dapat bersifat positif atau negatif. Kekuatan hubungan mempunyai rentang dari lemah sampai kuat. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa manajer dapat memengaruhi dengan signifikan variable lainnya dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Beberapa kolerasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. *Job satisfaction* (motivasi)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervise juga mempunyai kolerasi signifikan dengan motivasi, manajer disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka memengaruhi kepuasan kerja. Manajer secara professional dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. *Job involvement* (pelibatan kerja)

Pelibatan kerja menunjukkan kenyataan di mana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Penelitian menunjukkan bahwa pelibatan kerja mempunyai hubungan moderat dengan kepuasan kerja. Untuk itu, manajer didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk mendorong keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

*Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pekerja di luar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisi sebagai pernyataan konstruktif tentang department, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan. *Organizational citizenship behavior* lebih banyak ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. *Organizational commitment* (komitmen organisasional)

Komitmen organisasional mencerminkan tingkatan di mana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan dan kuat

antara komitmen organisasi dan kepuasan. Manajer disarankan meningkatkan kepuasan kerja dengan maksud untuk menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktifitas lebih tinggi.

5. *Absenteeism* (kemangkiran)

Kemangkiran merupakan hal mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat kolerasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran. Dengan kata lain, apabila kepuasan meingkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Turnover* (perputaran)

Perputaran sangat penting bagi manajer karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran. Dengan kekuatan

hubungan tertentu, manajer disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7. *Perceived stress* (perasaan stres)

Stres dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stres secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung coroner, dan pemeriksaan virus. Penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stress dengan kepuasan kerja. Diharapkan manajer berusaha mengurangi dampak negatif stress dengan memperbaiki kepuasan kerja.

8. *Job Performance* (prestasi kerja)

Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah hubungan antara kepuasan dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa hubungan kepuasan memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan. Penelitian untuk menghapuskan kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif redah antara kepuasan dengan kinerja.

#### 4. Respon Terhadap Ketidakpuasan

Robbins dalam buku (Wibowo 2017, 426) menunjukkan empat tanggapan yang berbeda satu sama lain dalam dimensi konstruktif/destruktif dan aktif/pasif, dengan penjelasan sebagai berikut:

1. *Exit*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui perilaku diarahkan pada meninggalkan organisasi, termasuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri.

2. *Voice*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui usaha secara aktif dan konstruktif untuk memperbaiki keadaan, menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan, dan berbagai bentuk aktivitas perserikatan.

3. *Loyalty*

Ketidakpuasan ditunjukkan secara pasif, tetapi optimistic dengan menunggu kondisi untuk memperbaiki, termasuk dengan berbicara bagi organisasi di hadapan kritik eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen melakukan hal besar.

4. *Neglect*

Ketidakpuasan ditunjukkan melalui tindakan secara pasif membiarkan kondisi semakin buruk, termasuk kemangkiran

atau keterlambatan secara kronis, mengurangi usaha, dan meningkatkan tingkat kesalahan.

## 2. Variabel Terikat (*Turnover Intention*)

(Sugiyono 2017, 33) mengatakan variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai terikat atau variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel dependen atau variabel terikat yaitu *turnover intention* yang sebelumnya telah diteliti oleh peneliti terdahulu memiliki pengaruh dari variabel kompensasi dan kepuasan kerja. Variabel bebas ini akan dijabarkan dalam landasan teori berikut:

### a. *Turnover Intention*

Pergantian karyawan atau keluar masuknya karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Ada kalanya pergantian karyawan memiliki dampak positif. Namun sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Harninda mengatakan dalam buku (Sopiah and Etta Mamang 2018, 208) bahwa *turnover intentions* adalah:

“*Turnover Intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya”

Menurut Ronodipuro dan Husnan dalam (Ansory and Indrasari 2018, 351) mengatakan bahwa:

“*turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan.”

Menurut (Ansory and Indrasari 2018, 353) mengatakan bahwa:

“intensi *turnover* adalah seberapa besar (kuat) kemungkinan niat seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja dan berpindah ke perusahaan lain, sesuai dengan keyakinan-keyakinan pribadi maupun keyakinan-keyakinan normative yang dimilikinya tentang perilaku *turnover* itu.”

Menurut Zeffane dalam (Ajiputra and Yuniawan 2016, 4) mengatakan bahwa:

“Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya karyawan dari tempat bekerja. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *turnover intension* merupakan suatu keinginan yang timbul dalam diri karyawan untuk keluar dari perusahaan atau organisasi.

## 1. Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*

Menurut (Ansory and Indrasari 2018, 353) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* cukup kompleks dan saling berkaitan satu sama lain. Beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover* antara lain:

### a. Usia

Maier (1971) mengatakan bahwa pekerja muda memiliki tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Hubungan yang signifikan antara intensi *turnover* dan usia adalah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, maka akan semakin rendah intensi *turnover*nya (Dalam Mobley, 1986).

### b. Lama Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kolerasi negatif antara masa kerja dengan intensi *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja maka akan semakin rendah *turnover*nya (Prihastuti, 1992). *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson, dkk, 1985). Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan yang memungkinkan memicu terjadinya *turnover* tersebut.

c. Tingkat Pendidikan dan Inteligensi

Mowday, dkk (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dalam hal ini, Maier (1971) membahas pengaruh intelegensi terhadap *turnover*. Dikatakan bahwa mereka yang memiliki tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memadam tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah terhadap tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

Sebaliknya, mereka yang memiliki intelegensi lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton, mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena tingkat intellegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987).

d. Keikatan Terhadap Perusahaan

Penelitian yang dilakukan Hom, dkk (1979); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) dan Steel dan Ovalle (1984) menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan memiliki kolerasi negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi ikatan seseorang terhadap perusahaan akan semakin kecil ia

mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, begitu pula sebaliknya.

e. Kepuasan Kerja

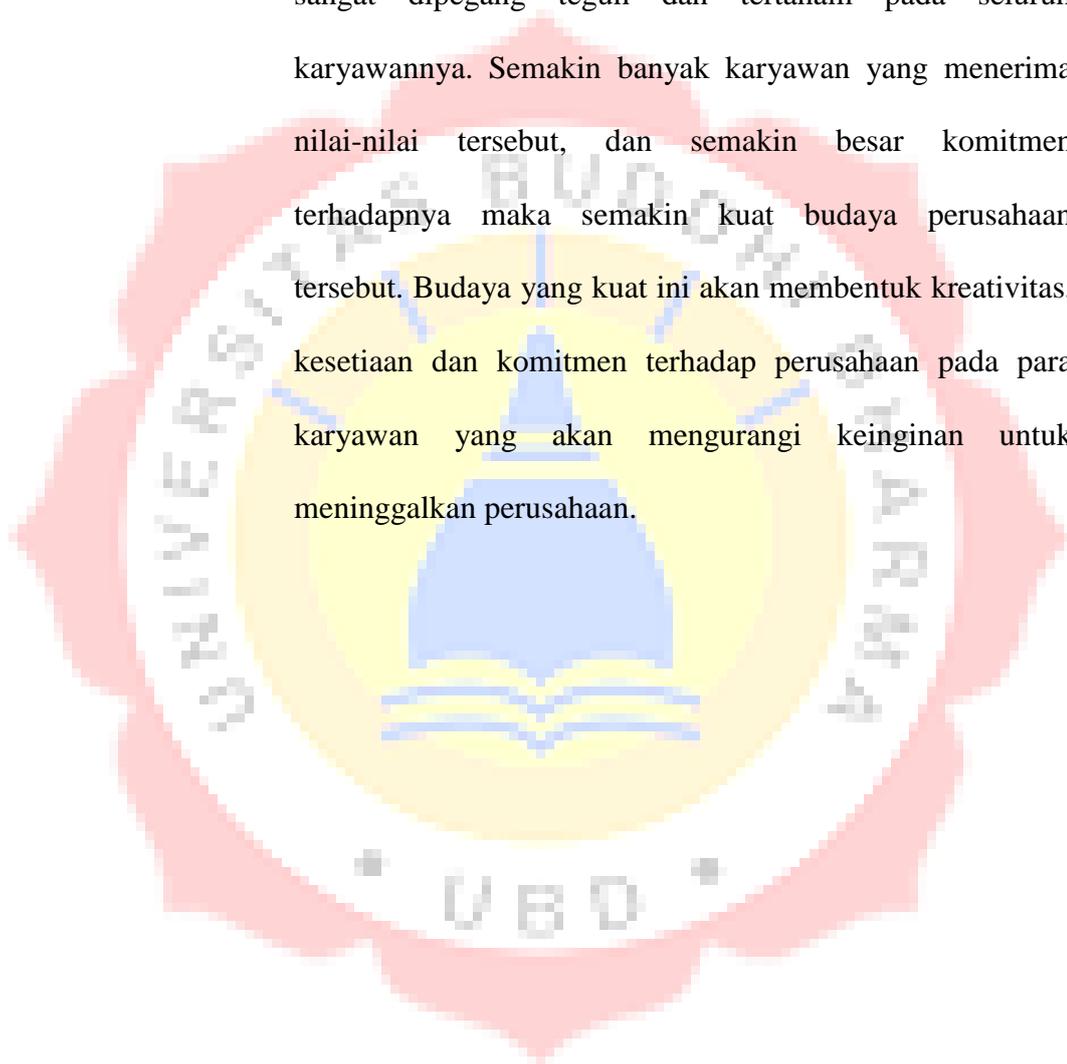
Penelitian yang dilakukan Mowday (1981); Michaels dan Spector (1982); Arnold dan Fieldman (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya maka akan semakin kuat dorongan untuk melakukan *turnover*.

Ketidakpuasan yang menjadi penyebab terjadinya *turnover* memiliki banyak aspek, diantaranya adalah ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal.

f. Budaya Perusahaan

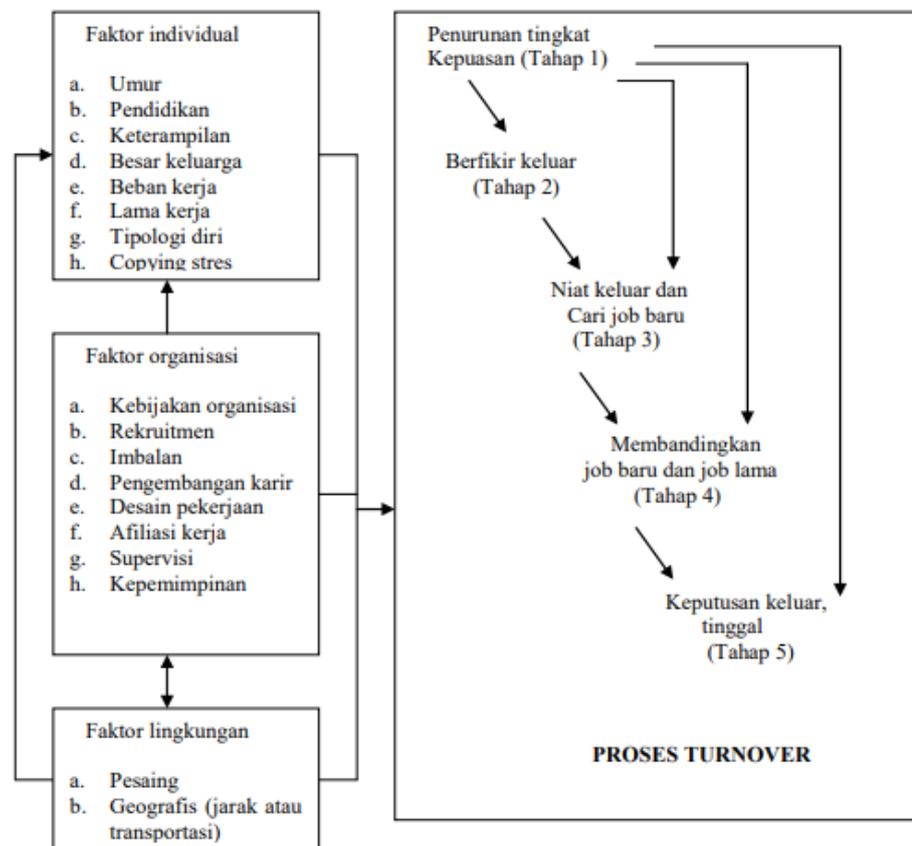
Menurut Tani (dalam Manajemen dan Usahawan Indonesia, 1990), budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi pemikiran, perasaan, pembicaraan dan tindakan manusia yang bekerja dalam perusahaan. Budaya perusahaan mempengaruhi persepsi mereka, menentukan dan mengharapkan bagaimana cara individu bekerja sehari-hari dan dapat membuat individu tersebut merasa senang menjalankan tugasnya, Robbins

(1988) menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan dan secara langsung mengurangi *turnover*. Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut, dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan tersebut. Budaya yang kuat ini akan membentuk kreativitas, kesetiaan dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawan yang akan mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.



## 2. Proses Turnover

Menurut (Ridlo 2012, 11) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mengambil keputusan apakah dia akan keluar dari suatu institusi atau tetap tinggal.



Gambar II-1

### Proses Turnover

Sumber: Abelson dalam (Ridlo 2012, 11)

Gambar II-1 menjelaskan tentang model *turnover* yang diajukan Abelson (1986 tersebut, dimana di dalamnya terdapat

beberapa tahap yang mungkin dilalui sebelum seseorang memutuskan untuk keluar dari suatu organisasi atau instansi.

Turnover karyawan dari organisasi adalah suatu fenomena penting dalam kehidupan organisasi. Turnover karyawan harus dianggap sebagai perilaku manusia yang penting, baik dari sudut pandang individual maupun dari sudut pandang sosial. Penting pula untuk mempertimbangkan akibat turnover karyawan bagi individu yang tetap tinggal (Mobley, 1986).

Gambar II-1 dapat dilihat bahwa tahap pertama dalam proses turnover dimulai ketika karyawan mengevaluasi pekerjaannya yang sekarang, kemudian mereka menyadari bahwa mereka puas atau tidak puas dengan pekerjaannya.

Berawal dari penurunan tingkat kepuasan maka selanjutnya pada tahap kedua dan ketiga yaitu akan mempengaruhi penurunan motivasi yang dicirikan antara lain: stress, sakit fisik, malas bekerja, kualitas rendah, komunikasi personal kurang, masa bodoh dengan tugas pekerjaannya. Pada akhirnya akan memutuskan untuk berfikir dan berniat keluar untuk mencari pekerjaan baru. (Mangkuprawira, 2007)

Pada tahap keempat karyawan membandingkan pekerjaan alternatif dengan pekerjaannya sekarang serta

membuat suatu keputusan untuk tinggal atau keluar dan tahap kelima adalah tindakan untuk tinggal atau keluar dari organisasi.

### 3. Penyebab Turnover

Menurut Susilo dalam (Ridlo 2012, 13) menyatakan bahwa alasan terjadinya turnover atau pemberhentian antara suatu perusahaan dengan seorang atau beberapa orang karyawan adalah:

a. Ketidaktepatan pemberian tugas.

Karyawan, khususnya pada masa percobaan, merasa kurang cocok dengan tugas yang diberikan pada masa percobaan tersebut. Sehingga menurut pertimbangannya tak akan mungkin ada perkembangan di masa depan.

b. Alasan mendesak

1. Upah atau gaji tidak pernah diberikan pada waktunya meskipun karyawan telah bekerja dengan baik.
2. Pimpinan perusahaan/organisasi melalaikan kewajiban yang sudah disetujui dengan karyawan.
3. Bila pekerjaan yang ditugaskan pada karyawan ternyata dapat membahayakan keselamatan dirinya maupun moralnya.
4. Karyawan memperoleh perlakuan pimpinannya secara tidak manusiawi atau bersifat sadis dan sebagainya.

c. Menolak pimpinan baru

Apabila karyawan tidak cocok dan tidak sehati dengan sepak terjang pemimpin barunya, dapat saja mengakibatkan timbulnya stress yang tidak menguntungkan dirinya.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam (Ridlo 2012, 14) menyatakan bahwa alasan karyawan keluar dapat digolongkan berdasarkan:

a. Undang-undang

Dapat menyebabkan seorang karyawan harus diberhentikan dari suatu perusahaan. Misalnya: karyawan anak-anak, karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

b. Keinginan perusahaan

Keinginan perusahaan dapat menyebabkan diberhENTIKANNYA seorang karyawan secara terhormat ataupun dipecat. Keinginan suatu perusahaan untuk memberhentikan karyawan disebabkan karena:

1. Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaanya.
2. Melanggar peraturan dan tata tertib.
3. Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain.
4. Melakukan tindakan amoral dalam perusahaan.
5. Keinginan karyawan.

c. Alasan pengunduran diri karena keinginan karyawan, antara lain:

1. Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua
2. Kesehatan yang kurang baik
3. Meanjutkan pendidikan
4. Berwisata

d. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan itu sendiri. Keinginan perusahaan mepensiunkan karyawan karena produktifitas kerjanya rendah sebagai akibat usia lanjut, cacat fisik, kecelakaan dalam melaksanakan pekerjaan. Undang-undang mepensiunkan seseorang karena telah mencapai batas usia 55 tahun dan minimum masa kerja 15 tahun.

e. Kontrak kerja berakhir

Karyawan kontrak akan dilepas atau diberhentikan apabila kontrak kerjanya berakhir. Pemberhentian berdasarkan berakhirnya kontrak kerja tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

f. Kesehatan Karyawan

Kesehatan karyawan dapat menjadi alasan untuk pemberhentian karyawan. Inisiatif pemberhentian bisa berdasarkan keinginan perusahaan ataupun keinginan karyawan.

g. Meninggal dunia

Karyawan yang meninggal dunia secara otomatis putus hubungan kerjanya dengan perusahaan. Perusahaan memberikan pesangon atau uang pensiun bagi keluarga yang ditinggalkan sesuai dengan peraturan yang ada.

#### 4. Dampak Turnover

Menurut (Ridlo 2012, 16) menyatakan bahwa dampak turnover bagi organisasi diantaranya adalah:

- a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi, penarikan dan mempelajari pergantian;
- b. Biaya latihan, menyangkut waktu pengawas, department personalia dan karyawan yang dilatih;
- c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut;
- d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi;

- e. Adanya perduksi yang hilang selama masa pergantian karyawan;
- f. Peralatan produksi yang tdk bisa digunakan sepenuhnya;
- g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru;
- h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan produksi.

Turnover yang tinggi dalam organisasi menunjukkan perlu diperbaikinya kondisi kerja dan cara pembinaanya.

## B. Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar perbandingan dan kajian. Hasil-hasil penelitian terdahulu yang dikaji merupakan topik yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Adapun beberapa refrensi jurnal yang di ambil sebagai bahan penelitian di rangkum dalam Tabel II-1.

**Table II-1**

### **Penelitian Terdahulu**

Nama	Judul	Kesimpulan
Ni Made Tiya Jumani Monica & Made Surya Putra (2017)	Pengaruh Stress Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Dari hasil penelitian nilai koefisien regresi kepuasan kerja ( $X_3$ ) sebesar - 0,263 dan haril uji t sebesar 0.019 lebih kecil dari pada $\alpha = 0,05$ . Hasil ini mendukung Hipotesis $H_3$ yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan pada

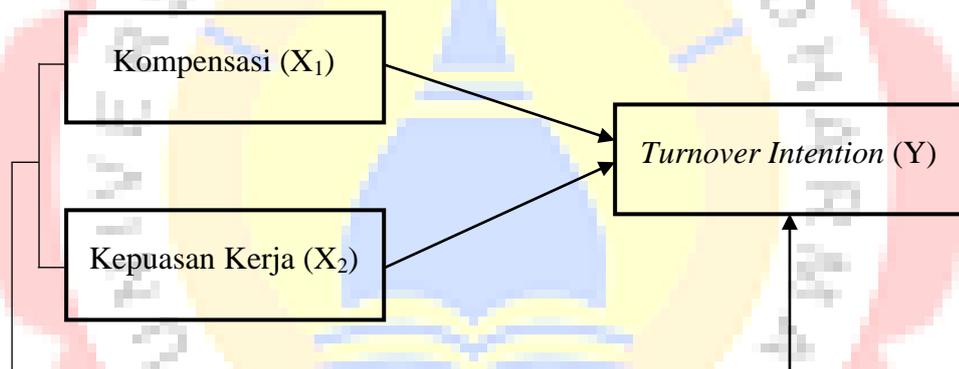
		Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit.
Muhammad Khaidir & Tinik Sugiati (2016)	Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin	<p>Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 (<math>H_2</math>), didapat nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar 4,598 pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 dimana berarti perbandingan nilai nilai antara <math>t_{hitung}</math> sebesar - 4,598 dengan nilai t tabel sebesar 2,015 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompensasi (<math>X_2</math>) terhadap turnover intention (Y) adalah negatif dan signifikan, sehingga hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 2 bahwa kompensasi pada karyawan kontrak PT. GSM berpengaruh terhadap turnover intention.</p> <p>Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 (<math>H_3</math>) didapat nilai <math>t_{hitung}</math> sebesar -4,147 dengan nilai t tabel sebesar 2,015 pada tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja (<math>X_3</math>) terhadap <i>turnover intention</i> (Y) adalah negatif dan signifikan, sehingga hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 3 bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak PT. GSM berpengaruh pada <i>turnover intention</i> karyawan.</p>
Mirza Setyawan Ajiputra & Ahyar Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh <i>Job Insecurity</i> dan Kepuasan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Serta Dampaknya Pada	Berdasarkan hasil analisis membuktikan bahwa koefisien regresi pengaruh variabel kepuasan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap turnover intention diperoleh hasil sebesar - 0,420. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar -4,734 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi hasil tersebut lebih kecil dari

	Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Kabupaten Semarang)	0,05. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> . Dimana semakin tinggi kepuasan kompensasi yang dirasakan karyawan PDAM Kabupaten Semarang dapat menurunkan <i>turnover intention</i> karyawan.
Ridwan Suryo Pranowo (2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus Pada CV. Sukses Sejati Computama)	Kepuasan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 dan nilai thitung > ttabel sebesar 4,470 > 1,675.  Kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap Turnover Intention karyawan dengan koefisien regresi sebesar -0,367 dan nilai thitung > ttabel sebesar -4,470 > 1,675.

### C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur berjalannya logika sebuah penelitian. Dengan adanya kerangka pemikiran, para pembaca dapat memperoleh gambaran keseluruhan isi dari penelitian ini.

Menurut latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah penulis jabarkan sebelumnya, maka penelitian ini dapat dirangkum dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar II-2

### Kerangka Pemikiran

### D. Perumusan Hipotesa

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan harus didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada data-data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat

dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, sebelum jawaban empirik. Hipotesis yang akan diuji kebenarannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Ho : Kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Ha : Terdapat pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis-jenis tujuan penelitian, skripsi ini merupakan penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mengembangkan teori yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini, penulis mengkaji mengenai sumber-sumber teori pendukung variabel yang di teliti serta didukung dengan adanya penelitian terdahulu untuk memperkuat hopotesis.

Berdasarkan jenis-jenis pendekatan penelitian, skripsi ini merupakan penelitian kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus.

1. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka ataupun data yang dinyatakan dalam angka.
2. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dibuat melalui kumpulan data dan dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat, juga gambar.
3. Penelitian studi kasus adalah jenis pendekatan yang digunakan untuk meneliti dan memahami sebuah kejadian atau masalah yang telah terjadi yaitu dengan mengumpulkan berbagai informasi yang kemudian diolah untuk mendapatkan sebuah solusi agar masalah yang telah dipahami tersebut dapat terselesaikan.

Berdasarkan jenis tempat penelitian, skripsi ini merupakan penelitian kanchah dan penelitian perpustakaan.

1. Penelitian kanchah adalah kegiatan penelitian yang dilakukan pada lingkungan masyarakat tertentu baik dari lembaga, organisasi kemasyarakatan maupun pemerintahan. Objek penelitian dalam skripsi ini yaitu suatu perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan yaitu PT Sakamoto Indonesia Perdana.
2. Penelitian perpustakaan adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membaca buku-buku/majalah dan sumber data lainnya di dalam perpustakaan. Kegiatan ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur, baik dari perpustakaan, maupun di tempat-tempat sejenis lainnya.

Berdasarkan jenis pemakaian, skripsi ini merupakan penelitian terapan. Penelitian terapan merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang kemudian dapat digunakan untuk memecahkan masalah. Penelitian terapan dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi masalah-masalah praktis yang ada sehingga dapat dimanfaatkan untuk kepentingan manusia, baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan bidang ilmu, skripsi ini termasuk dalam jenis penelitian kesejahteraan sosial yaitu penelitian yang berhubungan dengan suatu kegiatan bisnis/perekonomian pada suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan taraf penelitian, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan suatu model penelitian dengan cara membuat gambaran secara sistematis yang berhubungan dengan fenomena-fenomena yang akan diteliti, serta menjelaskan bagaimana data tersebut dikumpulkan, diolah, dan dianalisa untuk membuktikan dan menguji hingga mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan saat terjadi variabel, skripsi ini merupakan penelitian eksperimen. Penelitian eksperimen merupakan metode sistematis guna membangun hubungan yang mengandung fenomena sebab-akibat. Penelitian eksperimen adalah metode inti dari model penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

## **B. Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah fokus utama suatu penelitian. Objek penelitian dalam tulisan ini ialah pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Sakamoto Indonesia Perdana yang memiliki pusat kegiatan operasional di Karawaci Office Park Blok H36, Panunggan Barat, Karawaci – Tangerang 15139.

Penelitian ini dimulai karena adanya ketertarikan penulis untuk mencari tahu lebih dalam mengenai permasalahan yang ada pada perusahaan tempat bekerja peneliti yaitu Kantor Pusat Operasional PT. Sakamoto Indonesia Perdana. Sehingga dalam penelitian ini masalah-masalah yang ada dalam perusahaan sudah dirumuskan dan kemudian di angkat menjadi judul

skripsi yaitu Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT. Sakamoto Indonesia Perdana Tangerang.

### **1. Sejarah Singkat Perusahaan PT Sakamoto Indonesia Perdana**

PT. Sakamoto Indonesia Perdana pertama kali didirikan pada tahun 2001 sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pendidikan, khususnya matematika.

Apabila kita membahas mengenai matematika untuk anak sekolah dasar, kita dapat menemui banyak anak-anak yang kemampuan berhitungnya sudah cukup baik bahkan bisa terbilang cepat, namun mereka mulai bingung ketika dihadapkan dengan soal-soal cerita. Ketidakmampuan mengerjakan soal-soal tersebut akhirnya menyebabkan mereka mengalami ketakutan dalam matematika.

Ketidakmampuan anak dalam memecahkan soal cerita matematika disebabkan karena mereka tidak dapat memahami dengan benar maksud dari soal-soal tersebut, singkatnya mereka seingkali keliru bahkan tidak tau apa yang harus mereka lakukan. Kemampuan berhitung cepat mereka tidak membantu mereka memahami soal matematika, pada akhirnya untuk menyelesaikan soal tersebut mereka mencoba menebak tindakan yang harus mereka lakukan, harus dikali, dibagi, ditambah atau dikurang.

Metode Sakamoto hadir dengan pendekatan strategis untuk membantu anak-anak menghilangkan ketakutannya akan matematika,

metode sakamoto hadir menjadi teman untuk anak-anak. Dengan mempelajari metode sakamoto dengan baik, anak-anak akan lebih memahami soal-soal yang mereka kerjakan, hal ini dapat membangun rasa percaya diri mereka dan menjauhkan mereka dari rasa takut.

Metode Sakamoto ditemukan sekitar tahun 1980 oleh seorang Guru Matematika di Jepang. Beliau bernama Mr. Hideo Sakamoto, seorang peraih Doktor Kehormatan di bidang pendidikan dari Universitas IOND Hawaii, Amerika Serikat.

Mr Hideo Sakamoto pada mulanya diminta oleh seorang teman untuk mengawasi anaknya apakah sudah belajar dengan baik dan benar. Ternyata setelah belajar dengannya anak itu dapat diterima di sekolah yang paling bermutu di Jepang yaitu sekolah Nada Junior High School (SLTP/SMP). Sejak saat itu beliau bertekad untuk terus mengajar. Dalam mengajar, beliau dapat melihat anak mana yang akan berhasil masuk ke Nada Junior High School dan anak mana yang akan berkemungkinan besar gagal. Ternyata dugaannya benar walaupun Mr Hideo Sakamoto telah berusaha dengan kemampuannya ternyata anak tersebut gagal. Beliau mulai berpikir, tidak cukup hanya mengajar tetapi harus ditambah dengan metode pengajaran yang efisien.

Setelah melakukan penelitian selama 10 tahun, diciptakanlah Metode Sakamoto yang ternyata sukses membawa hampir semua muridnya diterima di Nada Junior High School.

Mr. Hideo Sakamoto menekankan temuannya pada kemampuan anak untuk memahami suatu pertanyaan daripada kemampuan anak untuk menjawab pertanyaan.

Maksudnya, dengan memahami soal cerita, anak-anak akan memperoleh kesenangan tertentu. Hal ini yang akan membangkitkan hasrat untuk belajar di dalam diri anak-anak.

Metode Sakamoto adalah Metode inovatif dan efektif dalam memecahkan soal-soal Matematika di Sekolah Dasar kelas 1 s.d. 6. Atas dasar semua itu, maka kami memilih untuk memasarkan Metode Sakamoto di Indonesia.

Pada mulanya kami hanya memasarkan Matematika Jepang Metode Sakamoto untuk anak usia Sekolah Dasar, namun seiring berjalannya waktu dan kami merasakan banyak manfaat bagi anak-anak Sekolah Dasar, maka pada akhir tahun 2012 kami mengembangkan Metode Sakamoto untuk anak usia 3 tahun, 4 tahun, dan 5 tahun yang bertujuan untuk melatih kecerdasan dan kemampuan secara bersamaan.

Kemudian pada bulan Juli 2014, karena banyaknya permintaan dari para orangtua yang telah merasakan manfaat metode sakamoto SD dan ingin melanjutkan ketingkat berikutnya, maka diluncurkanlah Metode Sakamoto untuk anak usia Sekolah Menengah Pertama (SMP). Tujuannya supaya logika mereka terlatih dengan baik dan mereka dapat berpikir secara rasional.

## 2. Visi dan Misi Perusahaan PT Sakamoto Indonesia Perdana

### a. Visi

1. Menjadikan perusahaan yang terbaik khususnya di bidang matematika.
2. Mempunyai tanggung jawab terhadap hasil anak didik.

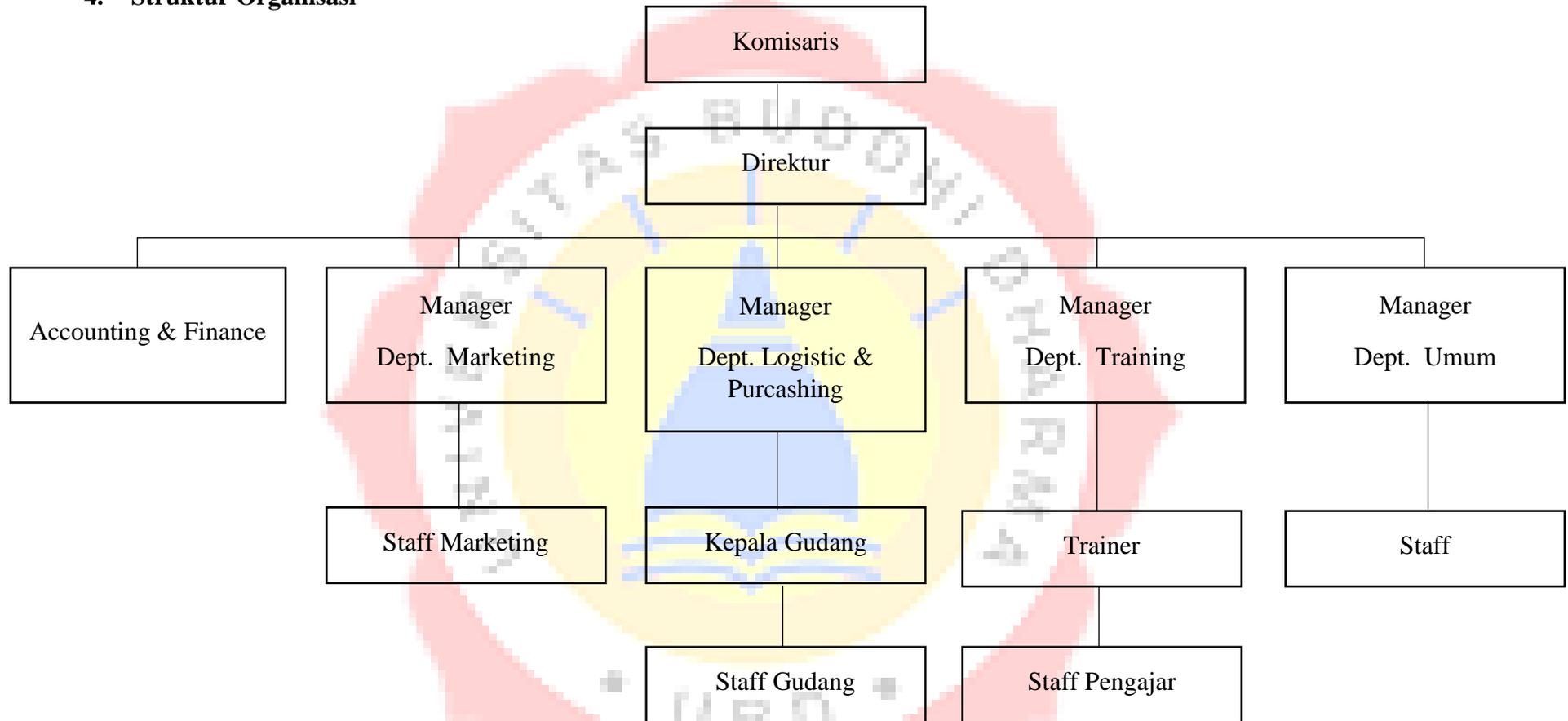
### b. Misi

1. Memberikan nilai terbaik kepada anak-anak Indonesia.
2. Mencerdaskan anak-anak Indonesia.

## 3. Kegiatan Operasional PT Sakamoto Indonesia Perdana

Sebagai sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pendidikan, kegiatan operasional utama PT Sakamoto Indonesia adalah belajar mengajar. Kantor Pusat Operasional Sakamoto Indonesia memiliki tanggung jawab untuk mengajarkan Metode Sakamoto dengan baik kepada setiap staff pengajar agar mereka bisa menyalurkannya ke anak didik mereka yang ada di *Japanese Mathematic Center (JMC)* masing-masing.

#### 4. Struktur Organisasi



**Gambar III-1**

**Struktur Organisasi**

## 5. Wewenang dan Tanggung Jawab

Adapun tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian yang ada pada struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

### 3. Komisaris

1. Memberikan pengarahan dan nasehat kepada Direksi dalam menjalankan tugasnya.
2. Melakukan pengawasan atas kebijakan Direksi dalam menjalankan Perusahaan.
3. Mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, Anggaran Dasar Perusahaan dan keputusan-keputusan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).
4. Mengevaluasi rencana kerja dan anggaran Perusahaan serta mengikuti perkembangan Perusahaan dan apabila terdapat gejala yang menunjukkan perusahaan sedang dalam masalah, Dewan Komisaris akan segera meminta Direksi untuk mengumumkannya kepada para pemegang saham dan memberikan rekomendasi untuk langkah-langkah perbaikan yang diperlukan.
5. Memberikan saran dan pendapat kepada RUPS mengenai tujuan strategis Perusahaan, rencana pengembangan usaha, anggaran tahunan, laporan keuangan tahunan, penunjukkan kantor akuntan publik sebagai auditor eksternal dan hal-hal penting lainnya.

#### 4. Direktur

1. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
2. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
4. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
5. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
6. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.
7. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.
8. Mengangkat dan memberhentikan karyawan perusahaan.

#### 5. Accounting dan Finance

1. Accounting
  - a. Memastikan pembukuan keuangan kantor tersedia dan terlaksana dengan baik sesuai dengan target.
  - b. Memastikan posting jurnal operasional ke dalam sistem terlaksana dengan baik.

- c. Memastikan laporan keuangan perusahaan tersedia dan terdistribusi kepada manajemen dengan baik.
- d. Memastikan data jurnal akuntansi terinput ke dalam sistem yang dimiliki perusahaan tanpa ada yang terlewatkan.
- e. Memastikan pemeriksaan dan verifikasi kelengkapan dokumen yang berhubungan dengan transaksi keuangan terlaksana dengan baik.
- f. Memastikan rekonsiliasi dan penyesuaian data finansial terlaksana dengan baik.

## 2. Finance

- a. Melakukan pengelolaan keuangan perusahaan.
- b. Melakukan penginputan semua transaksi keuangan.
- c. Melakukan transaksi keuangan perusahaan.
- d. Melakukan pembayaran kepada supplier.
- e. Melakukan penagihan kepada customer.
- f. Mengontrol aktivitas keuangan atau transaksi keuangan perusahaan.
- g. Membuat laporan mengenai aktivitas keuangan perusahaan.
- h. Melakukan verifikasi terhadap keabsahan dokumen yang diterima.
- i. Melakukan Evaluasi budget.
- j. Menyiapkan dokumen penagihan invoice atau kwitansi tagihan beserta kelengkapannya.

## 6. Manager Marketing

1. Memimpin seluruh jajaran Departemen Marketing sehingga tercipta tingkat efisiensi, efektivitas, dan produktivitas setinggi mungkin.
2. Menciptakan, menumbuhkan, dan memelihara kerja sama yang baik dengan konsumen.
3. Merumuskan target penjualan.
4. Merumuskan standard harga jual dengan koordinasi bersama Direktur serta Departemen terkait.
5. Menanggapi permasalahan terkait keluhan pelanggan jika tidak mampu ditangani oleh bawahan.
6. Mengesahkan Prosedur dan Instruksi Kerja di Departemen Marketing.
7. Melakukan pengendalian terhadap rencana-rencana yang sudah disusun untuk menjamin bahwa sasaran yang ditetapkan dapat terwujud, misalnya: volume penjualan dan tingkat keuntungan.
8. Melakukan langkah antisipatif dalam menghadapi penurunan order.
9. Memberikan persetujuan kredit pelanggan dalam batas – batas yang wajar.
10. Melakukan demarketing jika terjadi overload produksi.
11. Melakukan analisa pelanggan yang mengalami kecenderungan kredit macet.

12. Melakukan analisa perilaku pasar / konsumen sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemasaran.
13. Memantau potensi bawahan untuk dilakukan pembinaan sehingga menjadi lebih baik.
14. Melakukan tugas – tugas lain yang ditetapkan oleh atasan sehubungan dengan fungsi di Departemen Marketing.

#### 7. Staff Marketing

1. Membantu dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh Manager Marketing
2. Membuat dan menyiapkan proposal dan profile Perusahaan guna mendukung kegiatan pemasaran.
3. Menjalin dan menjaga hubungan baik dengan klien-klien Perusahaan
4. Menerima dan memfasilitasi permintaan-permintaan konsumen terhadap informasi mengenai produk jasa Perusahaan.
5. Menerima keluhan konsumen serta memberikan alternatif-alternatif solusi penyelesaian masalahnya.
6. Berkoordinasi dengan bagian-bagian lain dalam Perusahaan dalam hal pelayanan pelanggan.
7. Menyusun dan memberikan laporan kegiatan pada Manager Marketing secara berkala.
8. Bertanggung jawab kepada Manager Marketing.

## 8. Manager Logistic dan Purcasing

1. Menyelesaikan masalah mengenai transportasi, sistem logistik, impor atau ekspor, atau masalah pelanggan.
2. Berkolaborasi dengan departemen lain untuk mengintegrasikan logistik dengan sistem atau proses bisnis, seperti penjualan ke pelanggan, manajemen pemesanan, akuntansi, atau pengiriman.
3. Menjaga metrik, laporan, dokumentasi proses, catatan layanan pelanggan, atau catatan pelatihan atau keselamatan.
4. Mengawasi pekerjaan spesialis logistik, perencana, dan penjadwal.
5. Mengarahkan operasi logistik yang masuk atau keluar, seperti kegiatan transportasi atau gudang, kinerja keselamatan, atau manajemen kualitas logistik.
6. Mengkoordinir setiap pembelian yang dibutuhkan oleh masing-masing department.
7. Mengadakan negosiasi terhadap supplier.

## 9. Kepala Gudang

1. Membuat perencanaan distribusi barang.
2. Mengawasi dan mengontrol operasional Gudang.
3. Menjadi pemimpin bagi semua staff gudang.
4. Mengawasi dan mengontrol semua barang yang masuk dan keluar sesuai dengan SOP.
5. Melakukan pengecekan pada barang yang diterima sesuai SOP.

6. Membuat perencanaan, pengawasan dan laporan pergudangan.
7. Memastikan ketersediaan barang sesuai dengan kebutuhan.
8. Mengawasi pekerjaan staff gudang lainnya agar sesuai dengan standar kerja.
9. Memastikan aktivitas keluar masuk barang berjalan lancar.
10. Melaporkan semua transaksi keluar masuk barang dari dan ke gudang.

#### 10. Staff Gudang

1. Memastikan barang terjaga dengan baik.
2. Memastikan barang terhitung dengan baik.
3. Memastikan data di Komputer sama dengan data di fisik.
4. Memastikan pengiriman bisa sampai tepat waktu.
5. Memastikan target kerja tercapai sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.
6. Menjaga dan memelihara kebersihan gudang.
7. Mengatur layout dan tata letak gudang.

#### 11. Manager Training

1. Merencanakan pelatihan bersama pimpinan departemen terkait supaya pelatihan tersebut bisa berjalan dengan terencana dan sesuai dengan target yang diharapkan perusahaan.
2. Membuat dan menyediakan materi dalam pelatihan tersebut dengan menyesuaikan dengan kebutuhan perusahaan dalam pengembangan SDM yang ada.

3. Menyelenggarakan kegiatan pelatihan bagi karyawan untuk memastikan bahwa karyawan di perusahaan tersebut telah sesuai dengan standar kompetensi dan diskripsi jabatan yang ditentukan perusahaan.
4. Mengevaluasi setiap program dan kegiatan pelatihan yang dilaksanakan untuk mendapatkan analisa tentang manfaat pelatihan tersebut termasuk dengan membuat perbaikan yang bisa dimanfaatkan untuk pelatihan yang mendatang.

#### 12. Trainer

1. Merancang program training korporat.
2. Berpartisipasi dalam perencanaan SDM agar sesuai dengan kebutuhan bisnis.
3. Menyiapkan dan memonitor anggaran training.
4. Membuat data statistic mengenai kegiatan training.
5. Melakukan evaluasi terhadap efektifitas training.
6. Menangani administrasi training.
7. Mempersiapkan soal-soal lomba.

#### 13. Staff Pengajar

1. Mengajarkan penyelesaian matematika menggunakan metode sakamoto.
2. Mengenal dan memahami setiap anak didik.
3. Membantu anak didik yang kesulitan dalam memahami soal.

4. Memberikan kesempatan agar setiap siswa dapat belajar sesuai dengan kemampuannya masing-masing.
5. Membuat anak senang dalam memahami sesuatu.
6. Mempertahankan murid.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Menurut (Bungin 2014, 130-131) mengatakan bahwa data dapat digolongkan kedalam 7 jenis yaitu data kualitatif, kuantitatif, data nominal, data kontinum, data ordinal, data interval dan data rasio.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data nominal, data kualitatif dan data kuantitatif. Berikut adalah definisi ketiga variabel tersebut di atas yang digunakan penulis menurut para ahli:

#### a. Data Nominal

Menurut (Bungin 2014, 130) mengatakan bahwa :

“Data nominal yaitu data yang memiliki ciri nominal, yaitu data hanya dapat digolongkan secara terpisah menurut kategori. Seperti umpamanya menurut kategori jenis, sifat, atau kondisi yang bervariasi menurut banyak atau frekuensinya.”

#### b. Data Kualitatif

Menurut (Sugiyono 2017, 7) mengatakan bahwa :

“Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, began, gambar, dan foto.”

c. Data Kuantitatif

Menurut (Sugiyono 2017, 7) mengatakan bahwa :

“Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan/*scoring*.”

(Bungin 2014, 130) menambahkan bahwa, data kuantitatif lebih mudah dimengerti bila dibandingkan dengan jenis data kualitatif. Data kuantitatif biasanya dapat dijelaskan dengan angka-angka. Data seperti ini biasanya hasil transformasi dari data kualitatif yang memiliki perbedaan berjenjang. Semua data kuantitatif dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, baik inferensial ataupun non-inferensial. Hal ini paling menonjol melekat pada sifat kuantitatif yaitu dapat dihitung secara kuantitatif.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data nomina untuk menggambarkan karakteristik responden. Jenis data kualitatif yang penulis kumpulkan tercantum dalam informasi mengenai objek penelitian seperti sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi serta tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam struktur organisasi, sedangkan data kuantitatif digunakan penulis dalam proses analisis statistik ilmiah dalam penelitian ini.

## 2. Sumber Data

Sumber data merupakan informasi mengenai dari mana data dalam penelitian ini di kumpulkan dan di peroleh. Dalam penelitian ini terdapat 2 sumber data yaitu:

### 1. Data Primer

Menurut (Bungin 2014, 132) mengatakan bahwa :

“Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian.”

Pada penelitian ini, sumber data primer penulis dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner ke Japanese Mathematic Center (JMC) Sakamoto yang tersebar di seluruh Tangerang, kemudian kuesioner tersebut akan diisi langsung oleh responden yang merupakan karyawan di Sakamoto Indonesia Tangerang.

### 2. Data Sekunder

Menurut (Bungin 2014, 132) mengatakan bahwa :

“Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan.”

Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari buku-buku referensi, jurnal dan sumber-sumber lain yang berkaitan dengan variabel yang penulis teliti.

## D. Populasi dan Sample

Dalam sebuah penelitian populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang akan menjadi sasaran penelitian,

sedangkan sample merupakan sebagian dari anggota populasi yang dapat mewakili seluruh populasi penelitian. Berikut adalah definisi dari para ahli mengenai populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini:

## 1. Populasi

Menurut (Ferdinand 2014, 171) mengatakan bahwa:

”Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian.”

Melalui pengertian populasi di atas, maka penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah 41 orang yang merupakan seluruh karyawan PT. Sakamoto Indonesia Perdana di Tangerang.

## 2. Sample

Menurut (Ferdinand 2014, 171) mengatakan bahwa:

”Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.”

(Sugiyono 2017, 137) menuliskan saran-saran ukuran sample menurut penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Ukuran sample yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
- b. Sampel bisa dibagi dalam kategori (misalnya: pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lain-lain) maka anggota sample tiap kategori minimal 30.

- c. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen) maka jumlah anggota sampel =  $10 \times 5 = 50$ .
- d. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 s/d 20.

Menurut (Sugiyono 2017, 156) juga mengatakan bahwa:

”Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Berdasarkan karakteristik di atas penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh sebagai metode dalam penentuan jumlah sampel karena jumlah populasi dalam penelitian ini relatif kecil yaitu sebanyak 41 responden (keseluruhan karyawan PT Sakamoto Indonesia Perdana di Tangerang).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data ialah cara yang dilakukan seorang peneliti untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam proses penelitian. Melalui metode pengumpulan data yang tepat pencapaian masalah dalam penelitian akan valid, dan terpercaya.

Berikut ini adalah beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang bisa digunakan yaitu:

1. Teknik pengumpulan data primer:

a. Pengamatan

Pengamatan yang dilakukan secara langsung untuk menguji objektivitas data dalam penelitian.

b. Wawancara

Wawancara merupakan suatu instrument yang digunakan penulis untuk memperoleh data primer secara lisan.

c. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Kajian pustaka yaitu teknik pengumpulan data yang diperoleh dari buku maupun jurnal referensi dan hasil penelitian terdahulu.

## F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Table III-1

### Operasionalisasi Variabel Kompensasi

Sub Variabel	Indikator	Skala
1. Kompensasi Langsung	1. Kesesuaian dengan Harapan 2. Tanggung Jawab 3. Ketepatan Waktu 4. Sistem Kenaikan Gaji 5. Tunjangan Hari Raya	Ordinal
2. Kompensasi Tidak Langsung	6. Tunjangan Transport 7. Bonus/Insentif 8. Jaminan Kesehatan 9. Jaminan Hari Tua 10. Fasilitas	
Sumber: Menurut: (Suparyadi 2015, 272-273)		

Table III-2

## Operasionalisasi Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Indikator	Skala
1. Puas akan Pekerjaan itu sendiri ( <i>Work it self</i> )	1. Menarik dan menyenangkan	Ordinal
	2. Sesuai dengan pendidikan, kemampuan dan keahlian	
2. Puas akan Kompensasi ( <i>Pay</i> )	1. Gaji yang sesuai dengan harapan	
	2. Tunjangan sesuai dengan harapan	
3. Puas akan Supervisi	1. Pimpinan selalu membantu jika ada kesulitan	
	2. Kebebasan dalam menyelesaikan tugas	
4. Puas akan Hubungan dengan teman sekerja ( <i>Co-workers</i> )	1. Hubungan dengan rekan kerja	
	2. Saling Membantu	
5. Puas akan Kesempatan promosi ( <i>Promotion Opportunities</i> )	1. Peluang pengembangan karir banyak	
	2. Kebijakan karir yang baik	
Sumber : Menurut (Hidayati and Trisnawati 2016, 29-30)		

Table III-3

Operasionalisasi Variabel *Turnover Intention*

Sub Variabel	Indikator	Skala
1. Individu	1. Usia	Ordinal
	2. Lama Bekerja	
	3. Tingkat Pendidikan	
	4. Tingkat Pengetahuan	
	5. Beban Kerja	
2. Organisasi	6. Kebijakan Organisasi	
	7. Imbalan	
	8. Supervisi	
3. Lingkungan	9. Persaingan	
	10. Geografis	
Sumber: Menurut (Ridlo 2012, 11)		

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Analisa Deskripsi Data**

Menurut (Sugiyono 2017, 232) menyatakan bahwa :

“Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”

### **2. Frekuensi Data**

Data seringkali terkumpul dan tersedia dalam jumlah yang besar, hal ini membuat kita sulit untuk mengenali ciri dari data tersebut, oleh karena itu, data yang jumlahnya besar perlu ditata atau diorganisir dengan meringkas data tersebut kedalam kelompok-kelompok data menurut ciri-cirinya agar dapat memudahkan kita dalam menganalisis data tersebut sesuai kebutuhan.

Menurut (Sudaryono 2014, 66) mengatakan bahwa :

“Distribusi Frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau menurut kategori tertentu dalam sebuah daftar”

### **3. Uji Validitas**

Menurut (Ghozali 2016, 52) menyatakan :

“Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.”

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Skor pada subek item n

Y = Skor total subyek

n = Jumlah sampel

$\sum X$  = jumlah skor dalam variabel X

$\sum Y$  = jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$  = jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$  = jumlah skor perkalian X dan Y

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk taraf signifikansi sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dengan degree of freedom (df) = n-2. Penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat di tentukan sebagai berikut:

1. r hitung > r tabel = valid
2. r hitung < r tabel = tidak valid

#### 4. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali 2016, 47) menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”.

Suatu Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrument

$k$  = Banyaknya butir

$\sigma_t^2$  = Varian total

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

Adapun penentuan reliabilitas menurut (Ghozali 2016, 48) adalah dengan cara melihat nilai *Cronbach Alpha* yang harus lebih besar dari 0,7.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residual, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Harus terpenuhinya asumsi klasik adalah agar diperoleh model regresi dengan estimasi yang tidak bias dan pengujiannya dapat dipercaya.

### a. Uji Normalitas.

Menurut (Priyatno 2017, 109) dalam bukunya yang berjudul Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS menyatakan.

“Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residu yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak”

Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Beberapa metode uji normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal di grafik normal *P-P Plot of regression standardized residual* atau dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan sebagai berikut:

1.  $\text{Sig} > 0,05$  = residual menyebar normal.
2.  $\text{Sig} < 0,05$  = residual menyebar tidak normal.

## b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Priyatno 2017, 120) dalam bukunya yang berjudul panduan praktis olah data menggunakan SPSS menyatakan.

“Multikolinearitas berarti antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)”.

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar.

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

## c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno 2017, 191) dalam bukunya yang berjudul Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS menyatakan.

“Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi”

Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penentuan kriteria terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dapat dilihat dari penyebaran data dengan syarat:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 6. Uji Hipotesis

### a. Regresi Linear Sederhana

Analisa regresi sederhana adalah hubungan secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). analisa ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan ataupun penurunan.

Rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

## b. Regresi Linear Berganda

Analisa regresi dimaksudkan untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya.

Rumusan koefisien regresi yaitu  $Y = a + bX$

Rumusan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- Y = *Turnover Intention*
- X1 = Kompensasi
- X2 = Kepuasan Kerja
- b1, b2 = Koefisien regresi

## c. Koefisien Korelasi

Analisa korelasi merupakan bagian integral dalam peramalan.

Peramalan disini bukanlah berarti seperti meramalkan nasib tanpa data, tetapi berdasarkan data yang diolah dengan cara statistik yang kemudian menarik kesimpulan. Tanpa pengetahuan statistik yang sesuai untuk itu yang dapat menguji keabsahan data, kita tidak akan memperoleh kesimpulan yang baik sehingga ramalan menjadi tidak tepat.

Menurut (Ghozali 2016, 93) dalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 menyatakan

“Analisa korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linear antar dua variabel”

Rumusan koefisien korelasi adalah sebagai berikut

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

Untuk mengadakan interpretasi mengenai besarnya koefisien korelasi antar variabel dapat diklasifikasikan menjadi 5 indikator.

**Table III-4**

**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,8 s/d 1,0	Sangat kuat
0,6 s/d 0,8	Kuat
0,4 s.d 0,6	Sedang
0,2 s/d 0,4	Lemah
0,0 s/d 0,2	Sangat Lemah

**d. Koefisien Determinasi**

Menurut (Ghozali 2016, 95) dalam bukunya yang berjudul Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 menyatakan.

“Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.”

Rumusan untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2 \cdot (ry_{x_1}) \cdot (ry_{x_2}) \cdot (rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Ada dua kemungkinan hasil yang akan diperoleh, yaitu:

1. Jika  $R^2 = 0$ , maka tidak ada sedikit pun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika  $R^2 = 1$ , maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

**e. Uji T**

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah tertentu yang akan diteliti. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa SPSS.

Adapun rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2016, 230) dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian, adalah sebagai berikut:

$$t_0 = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

$r^2$  = Koefisien determinasi

n = jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$ , artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

$H_a : \beta > 0$ , artinya ada hubungan positif antara variabel X dan variabel Y

$H_a : \beta < 0$ , artinya ada hubungan negatif antara variabel X dan variabel Y

$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya ada hubungan antara variabel X dan variabel Y

Untuk menguji hipotesis nol ( $H_0$ ) kriterianya adalah sebagai berikut:

- Bilai nilai  $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Bila nilai  $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
- Bila nilai  $t_{hitung} = 0$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak, maka variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

#### f. Uji F

Uji pengaruh simultan (*f test*) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Rumusan untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2016, 235) dalam bukunya yang berjudul Statistika Untuk Penelitian, adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan:

R= Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel Independen

n = Jumlah Anggota Sampel

Setelah mendapatkan nilai F hitung ini, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5% artinya kemungkinan besar dari hasil penarikan kesimpulan memiliki probabilitas 95% atau korelasi 5% dan derajat kebebasan digunakan untuk menentukan F tabel.

Adapun kriteria yang digunakan, di antaranya sebagai berikut:

- a.  $H_0$  diterima apabila:  $F_{hitung} < F_{tabel}$
- b.  $H_0$  ditolak apabila:  $F_{hitung} > F_{tabel}$

Apabila  $H_0$  diterima, maka hal ini diartikan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan tidak signifikan, dan sebaliknya apabila  $H_0$  ditolak menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dinyatakan signifikan.

